PORTOFOLIO INDIVIDU
& KELOMPOK

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Kls II/B Reguler

Disusun dalam memenuhi tugas & Persyaratatan Ujian Akhir Semester

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
PROGRAM PASCASARJANA
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

Kata Pengantar

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan HidayahNya, penyusunan Protofolio mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas II B Reguler Semester II tahun akademik 2020/2021 ini dapat diselesaikan. Difahami bahwa Portofolio sebagai kumpulan pekerjaan peserta didik yang menunjukkan usaha, perkembangan dan kecakapan mereka dalam satu bidang atau lebih. Sehingga portofolio ini, menjadi penting untuk dihimpun. Portofolio ini dihimpun sebagai salah satu alat penilaian autentik, dianjurkan untuk digunakan berdasarkan keputusan Rektor UIN Sunan Gunung Djati Bandung Nomor178/Un.05/I.I/PP.009/ 07/11/2018, tentang pedoman Akademik.

Kumpulan portofolio ini mencakup aktivitas individu dan kelompok peserta didik. Dihimpun sebgai bahan penilaian berkelanjutan yang didasarkan pada kumpulan informasi yang menunjukkan perkembangan kemampuan peserta didik dalam semester II ini. Sasaran penilaian portofolio ini difokuskan pada karya-karya mahasiswa sebagai tugas individu maupun kelompok. Yang disubmit pada LMS *e-Knows*

Kegunaan Kompilasi Portofolio, bagi mahasiswa merupakan bukti autentik kehadiran sehubungan dengan kuliah berbasis daring, dan bukti autentik hasil belajarnya (rekam jejak). Bagi dosen dapat digunakan sebagai alat penilaian ketercapaian kompetensi siswa dan kompetensi diri sendiri/laporan kinerja, sedangkan bagi Lembaga, orang tua dan masyarakat merupakan bukti hasil belajar siswa secara nyata. Bagi dosen dapat digunakan sebagai alat penilaian ketercapaian kompetensi siswa dan kompetensi diri sendiri, juga sebagai laporan bukti kinerja, sedangkan bagi Lembaga, orang tua dan masyarakat merupakan bukti hasil belajar siswa secara nyata.

Penulis, menyadari bahwa Kompilasi ini belum sepenuhnya sempurna, karena itu saran konstruktif untuk pelaksanaan tugas di masa mendatang sangat diharapkan. Pada kesempatan ini, penulis sampaikan terima kasih kepada mahasiswa, SM II/B Reguler, Prodi MPI PPs UIN SGD Bandung, atas atensinya yang telah bekerja keras mengerjakan instruksi tugas individu maupun kelompok, sehingga kompilasi ini dapat terselesaikan.

Penulis, berharap semoga Kompilasi ini dapat bermanfaat bagi peningkatan pembelajaran, di masa mendatang.

Bandung, 30 Juni 2021

Dr. H. A. Rusdiana, MM

NIP: 196104211986030001

Daftar Isi

Kata Pengantar i

Daftar Isi ii

Daftar Mahasiswa 1

Portofolio Individu ..... 3 - 660

Portofolio Kelompok 661-1427

Daftar Mahasiswa Aktif
Kelas II B Reguler Semester II tahun akademik 2020/2021

NOMOR		NAMA MAHASISWA
URUT	INDUK	
1	2200060019	RASYID ZA FAR SIDDIK
2	2200060020	RISNA SALMA LIANTI
3	2200060021	ROBI SUHADA
4	2200060023	SALMAN FATHUROHMAN
5	2200060024	SANDI NURAHMAN
6	2200060025	SETIAWAN MAULANI
7	2200060026	SITI KHODIJAH HIDAYATI
8	2200060027	TENGKU FAQRUL RAZI
9	2200060028	TRISWARA
10	2200060029	USEP SAEPUL ALAM
11	2200060030	WILDAN HADIANA
12	2200060031	ZAHIRA AINI QOLBY
13	2200060032	ZULFA MAULIDA
14	2200060033	ZULFATUS SUROYYAH
15	2200060105	SITI RODIAH

Bandung, 30 Juni 2021

Dr. H. A. Rusdiana, MM

NIP: 196104211986030001

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Kls II/B Reguler

Disusun dalam memenuhi tugas & Persyaratatan Ujian Akhir Semester

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
PROGRAM PASCASARJANA
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

3 - 660



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

RASYID JA'FAR SIDDIQ

NIM: 2200060019. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

1. **Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)**

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan Islam **Nama: Robi Suhada Kls II/B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-21	-Pengenalan Mata Kuliah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugasan	Daring Webinar ZOOM				
02	10-03-21	Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
03	10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
04	17-03-21	Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	17-03-21	√	17-03-21
05	24-03-21	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	24-03-21	√	31-03-21
06	31-03-21	Kekuasaan politik wewenan dan tangungjawab	LMS e-Knows	√	31-03-21	√	02-04-21
07	07-04-21	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	07-04-21	√	07-04-21
08	14-04-21	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	14-04-21	√	14-04-21
09	21-04-21	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	21-04-21	√	21-04-21
10	28-04-21	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	28-04-21	√	28-04-21
11	05-05-21	UTS	LMS e-Knows				
12	12-05-21	Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-05-21	√	10-05-21
13	19-05-21	Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	19-05-21	√	19-05-21
14	26-05-21	Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-05-21	√	26-05-21
15	02-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan	LMS e-Knows	√	02-06-21	√	04-06-21
16	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster KELOMPOK Hasil perbaikan masukan TO Assignment	Makalah-Poster Webinar ZOOM	√		√	24-06-2021
17	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster INDIVIDU Hasil perbaikan masukan TO Assignment		√		√	24-06-2021
18	30-06-2021	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows			√	30-06-2021

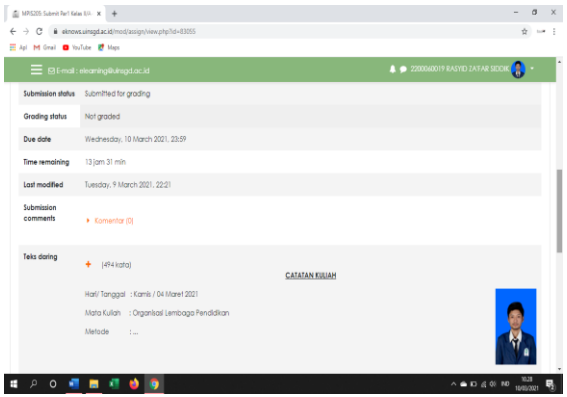
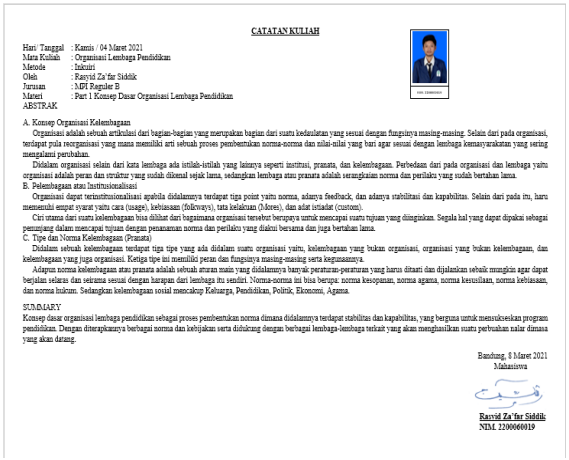
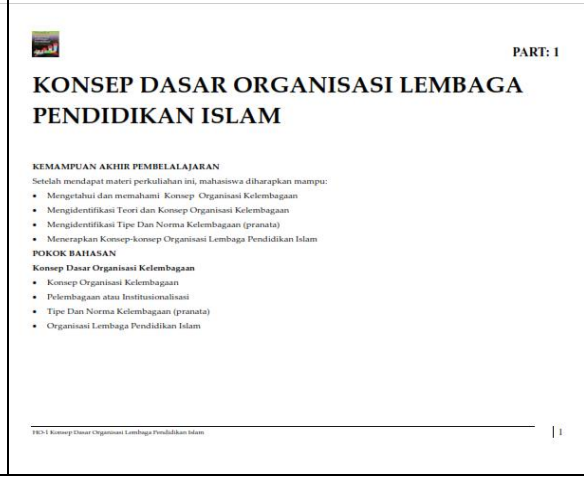


Bandung, 25 Juni 2021
Mahasiswa,

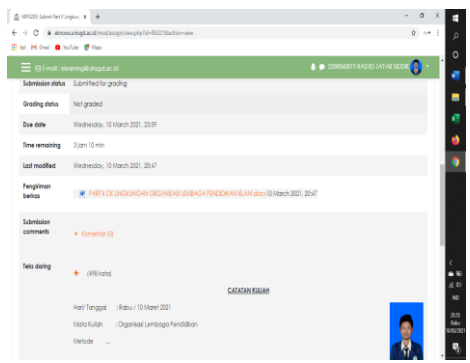
(Rasyid Ja'far Siddiq)
NIM: 2200060019

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

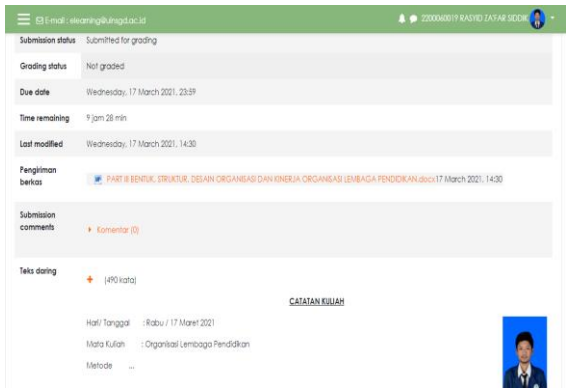
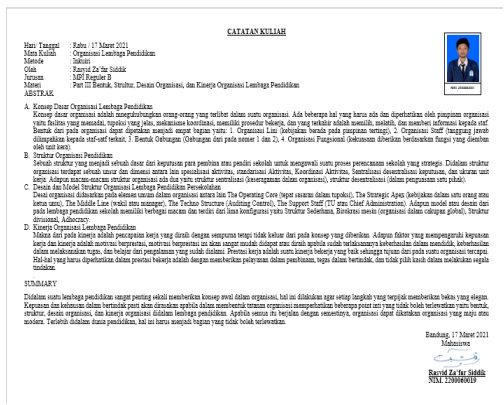
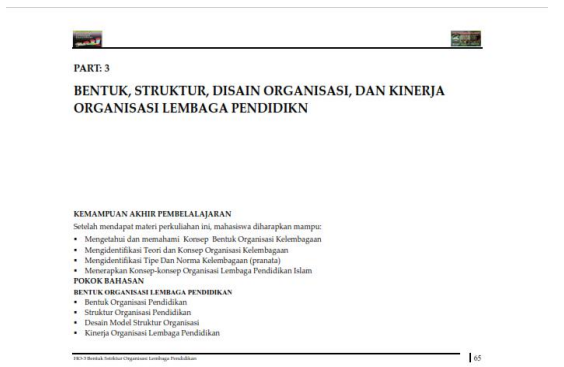
Part 1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 03 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 03 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		

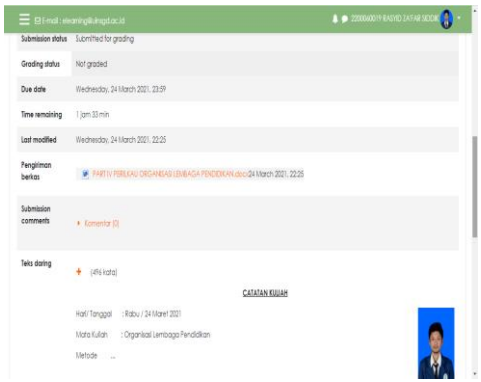
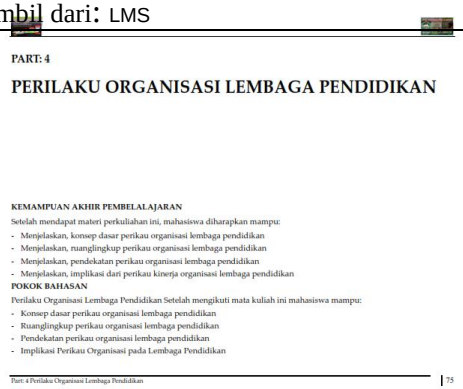
Part 2 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		

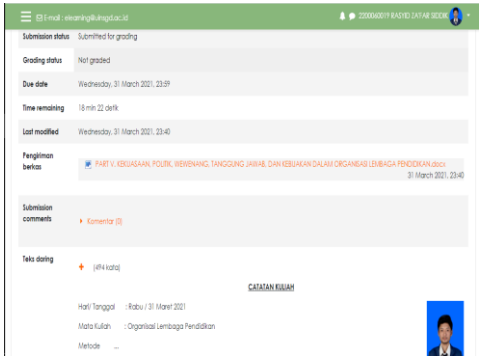
Part 3 Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		

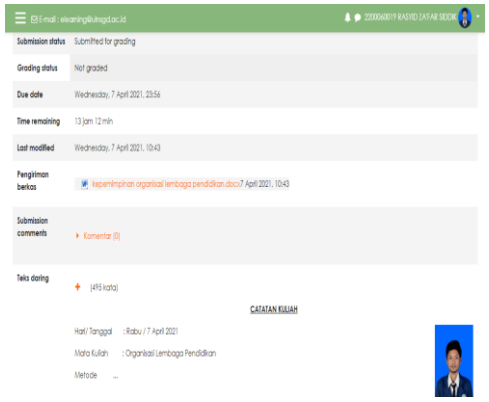
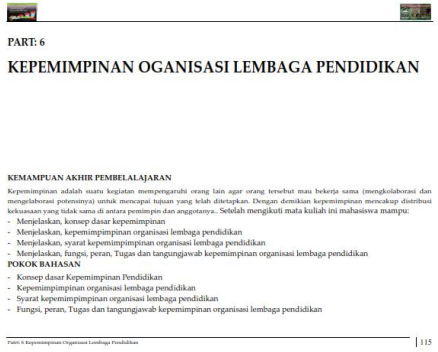
Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		

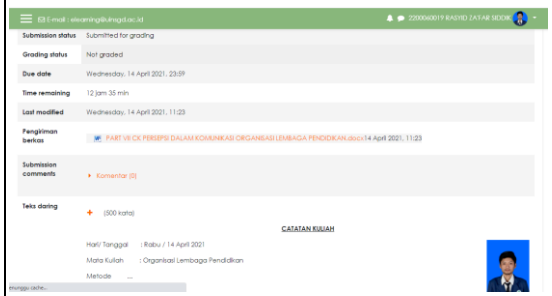
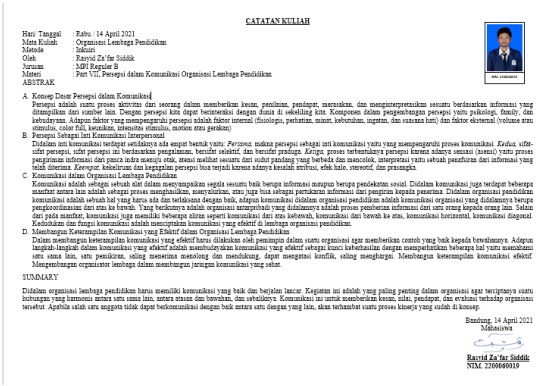
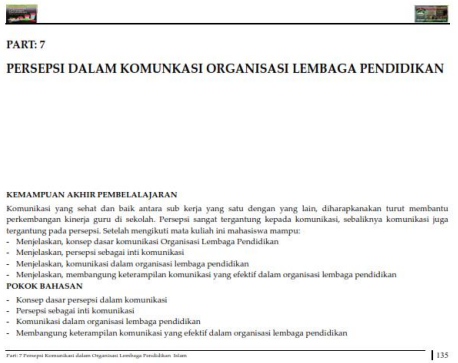
Part 5 Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan

Submit di LMS tanggal 2 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		

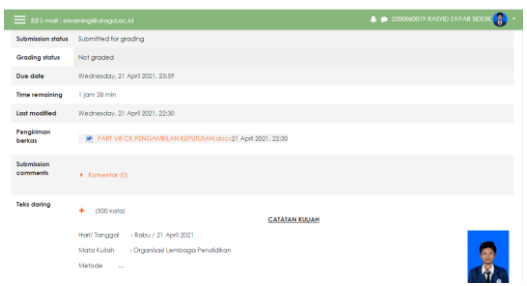
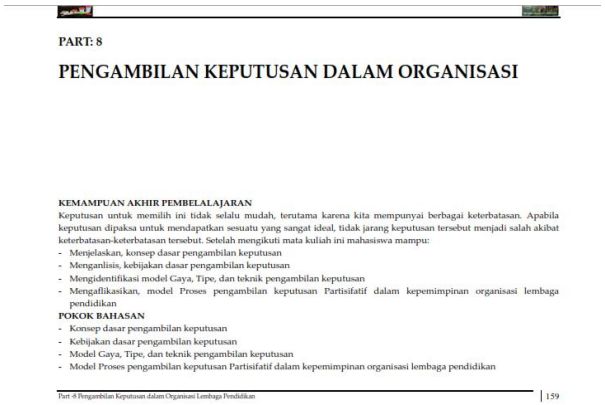
Part 6 Kepemimpinan Oganisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 7 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 7 April 2021	Ambil dari: LMS
		

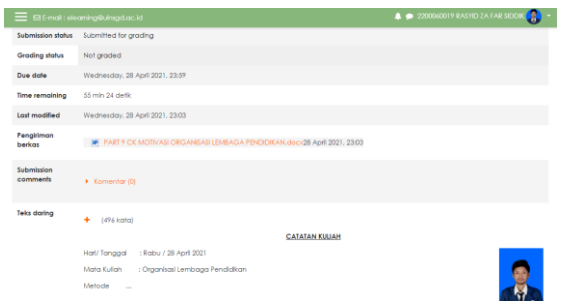
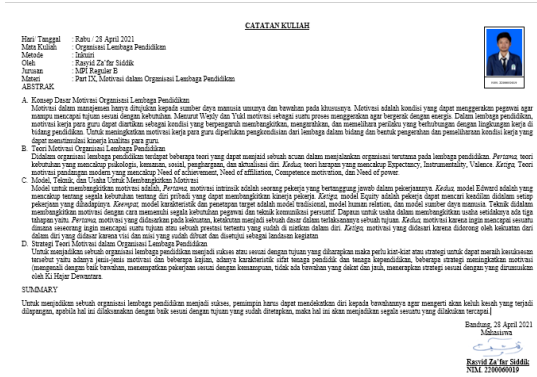
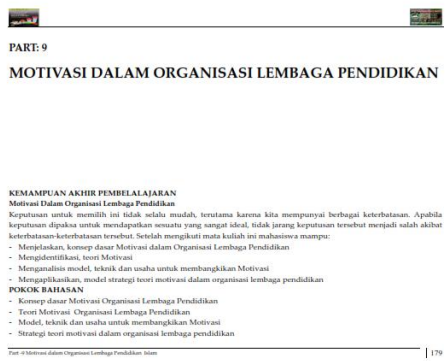
Part 7 Persepsi dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: LMS
		

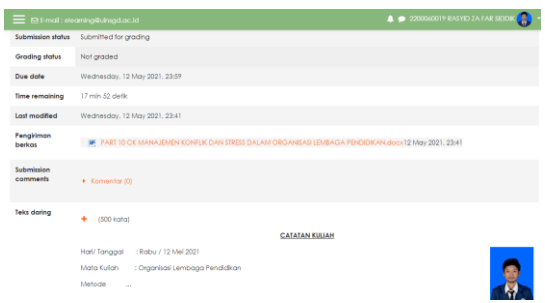
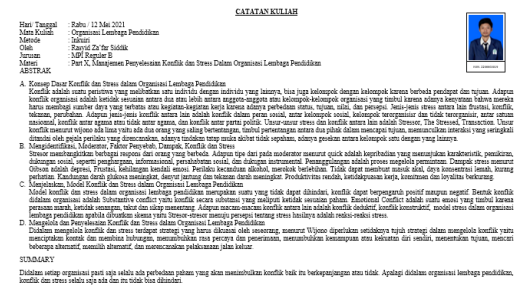
Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April	Ambil dari: LMS
		

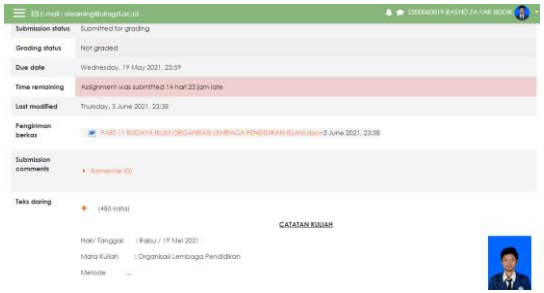
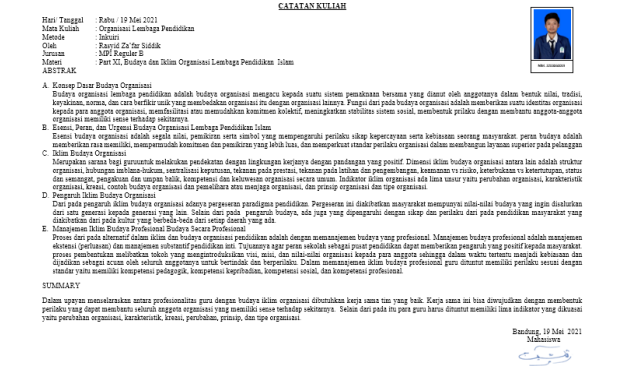
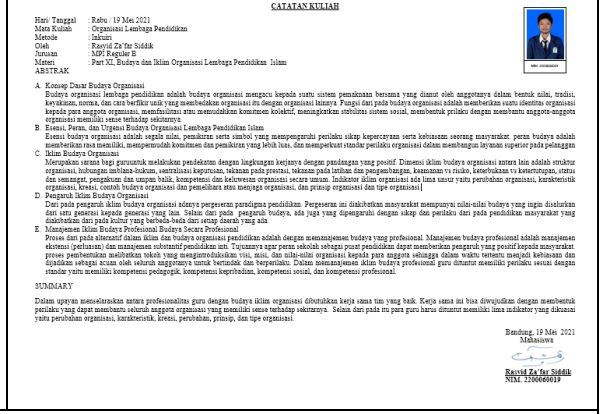
Part 9 Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal	Ambil dari: LMS
		

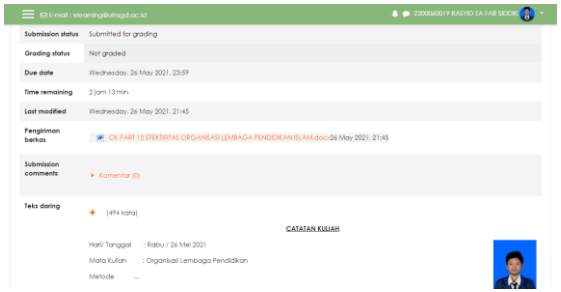
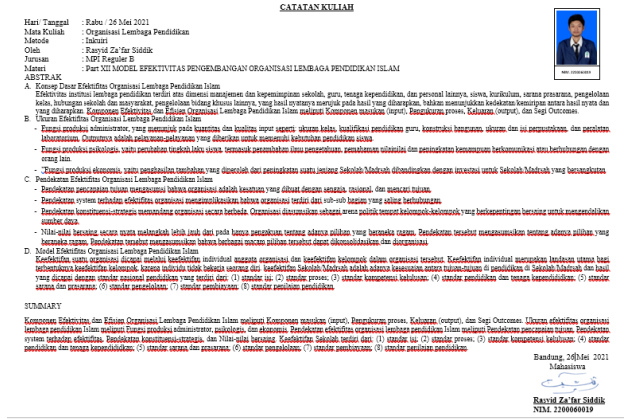
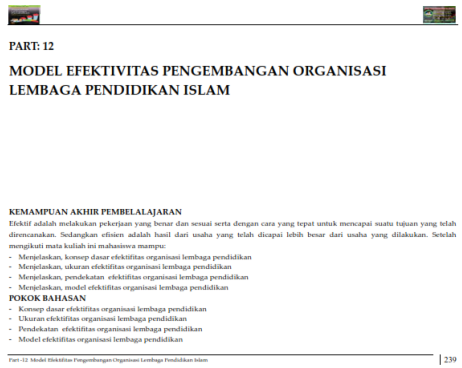
Part 10 Manajemen Penyelesaian Konflik Dan Stres Dalam Organisasi lembaga pendidikan

Submit di LMS tanggal 10 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: LMS
		

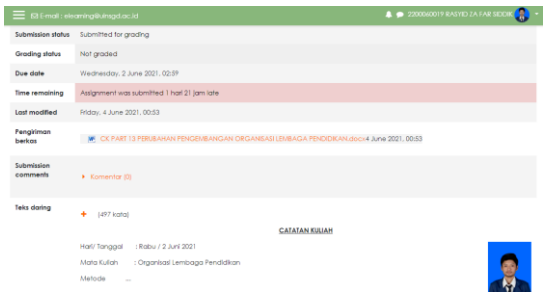
Part 11 Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal	Ambil dari: LMS
		

Part 12 Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: LMS
		

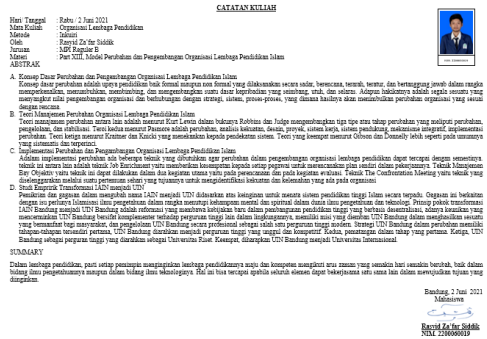
Part 13 Model Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam		
Submit di LMS tanggal 2 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 2 Juni 2021	Ambil dari: LMS



Submission status: Submitted for grading
Grading status: Not graded
Due date: Wednesday, 2 June 2021, 02:59
Time remaining: Assignment was submitted 1 hari 21 jam late
Last modified: Friday, 4 June 2021, 00:53
Pengiriman berkas: CK PART 13 PERUBAHAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN.docx 4 June 2021, 00:53
Submission comments: Komentar (0)
Teks daring: (497 kata)

CATATAN KULIAH

Hari/ Tanggal : Rabu / 2 Juni 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode ...



CATATAN KULIAH

Hari/ Tanggal : Rabu / 2 Juni 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inhuri
Oleh : Rasyid Ja'far Siddik
Jurusan : MPI Reguler E
Materi : Part XIII. Model Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

ABSTRAK

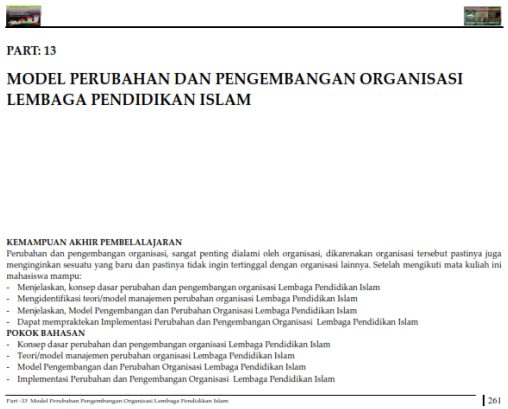
A. Konsep Dasar Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Konsep dasar perubahan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, tertatur, dan bertanggung jawab dalam rangka mengembangkan, menumbuhkan, membudayakan, dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, dan selaras. Adapun kelebihnya adalah capaian sesuatu yang menyangkut nilai pengembangan organisasi dan berhubungan dengan strategi, sistem, proses-proses, yang dimana hasilnya akan menimbulkan perubahan organisasi yang sesuai dengan rencana.
B. Teori Manajemen Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Teori manajemen perubahan antara lain adalah menurut Kurt Lewin dalam bukunya Robbins dan Judge mengembangkan tiga tipe atau tahap perubahan yang meliputi perubahan, pergerakan, dan stabilisasi. Teori kedua menurut Pasmore adalah perubahan, analisis kekuatan, desain, proyal, sistem kerja, sistem pendukung, maksimasi integritf, implementasi perubahan. Teori ketiga menurut Kreitner dan Kinicki yang menekankan kepada pendekatan sistem. Teori yang keempat menurut Gibson dan Donnelly lebih seperti pada umumnya yang sistematis dan terperinci.
C. Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Adalam implementasi perubahan ada beberapa teknik yang dilaksakan agar perubahan dalam pengembangan organisasi lembaga pendidikan dapat tercapai dengan semestinya. teknik ini antara lain adalah teknik Job Enrichment yaitu memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk merencanakan plan candit dalam pekerjaannya. Teknik Manajemen Ber Oriakhi yaitu teknik ini dapat dilaksakan dalam dua kegiatan utama yaitu pada perencanaan dan pada kegiatan evaluasi. Teknik The Confrontation Meeting yaitu teknik yang dirancangkan melalui suatu pertemuan sehari yang tujuannya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada pada organisasi
D. Studi Kasus Transformasi IAIN menjadi UIN
Pemikiran dan gagasan dalam mengubah nama IAIN menjadi UIN dilasarkan atas keinginan untuk menata sistem pendidikan tinggi Islam secara terpadu. Gagasan ini berkaitan dengan isu perlunya Islamisasi ilmu pengetahuan dalam rangka menutupi kekurangan material dan spiritual dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Prinsip pokok transformasi IAIN Bandung menjadi UIN Bandung adalah reformasi yang membawa kebijakan baru dalam pembangunan pendidikan tinggi yang berbasis desentralisasi, adanya kesatuan yang mencerminkan UIN Bandung berupa komplementer terhadap perguruan tinggi lain dalam lingkungannya, memiliki misi yang disebut UIN Bandung dalam mengkaitkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat, dan pengelolaan UIN Bandung secara profesional sebagai salah satu perguruan tinggi modern. Strategi UIN Bandung dalam perubahan memiliki tahapan-tahapan tersendiri pertama, UIN Bandung diarahkan menjadi perguruan tinggi yang tangguh dan kompetitif. Kedua, pesantrapan dalam tahap yang pertama. Ketiga, UIN Bandung sebagai perguruan tinggi yang diarahkan sebagai Universitas Riset. Keempat, diharapkan UIN Bandung menjadi Universitas Internasional.

SUMMARY

Dalam lembaga pendidikan, part setiap pemimpin mengingatkan lembaga pendidikannya anjlu dan kompetan mengikuti arus zaman yang semakin hari semakin berubah, baik dalam bidang ilmu pengetahuannya maupun dalam bidang ilmi teknologinya. Hal ini bisa tercapai apabila seluruh elemen dapat bekerjasama satu sama lain dalam menyelesaikan tujuan yang diinginkan.

Bandung, 2 Juni 2021
Mahasiswa

Rasyid Ja'far Siddik
NIM. 2200060019



PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN
Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

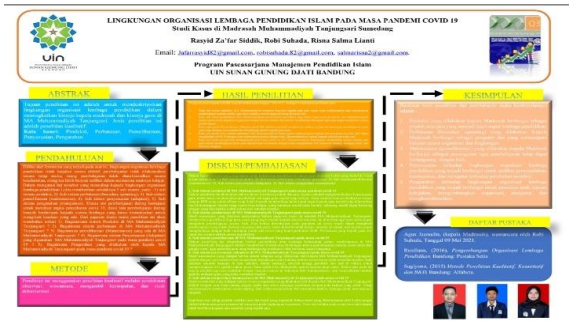
POKOK BAHASAN
- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

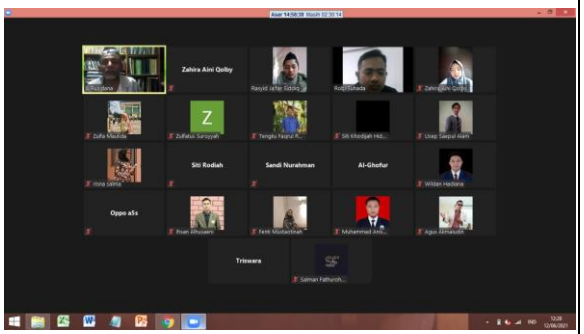
Part -13 Model Perubahan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 261

Bandung, 25 Juni 2020

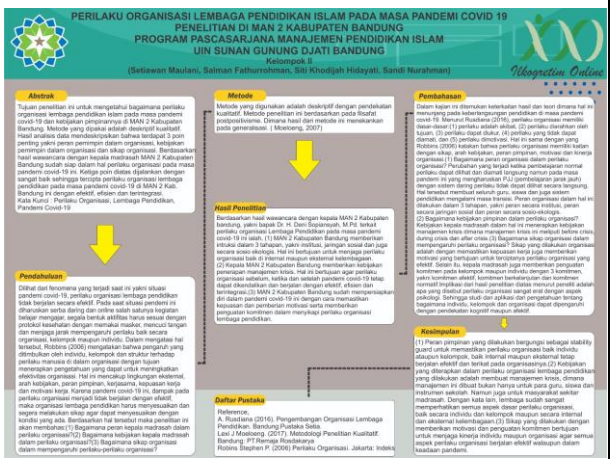
Rasyid Ja'far Siddiq
NIM: 2200060019

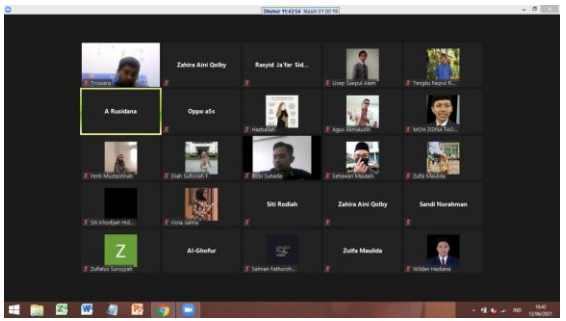

WEBINAR
LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI SUMEDANG
MPI-B
REGULER
2020
KELOMPOK 1
PENYANGGAH :
ROBI SUHADA MODERATOR
RASYID Z.S PEMATERI
RISNA SALMA NOTULEN
SALMAN F KEL. 2
WILDAN HADIANA KEL. 3
ZULFATUS. S KEL. 4
MEETING ID : 715 7049 7639
PASSCODE : MPI
DOSEN PENGAMPU:
DR. A. RUSDIANA, M.M
RABU
23 JUNI 2021
PUKUL
07.00 - 09.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG


LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang
Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lianti
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
ABSTRAK
PENDAHULUAN
METODE
HASIL PENELITIAN
DISKUSI/PEMBAHASAN
KESIMPULAN
DAFTAR PUSTAKA

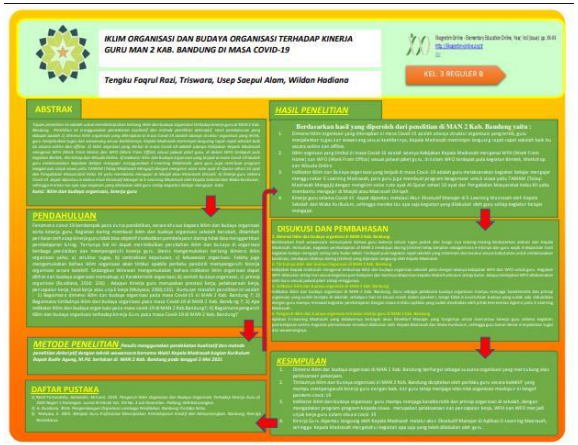


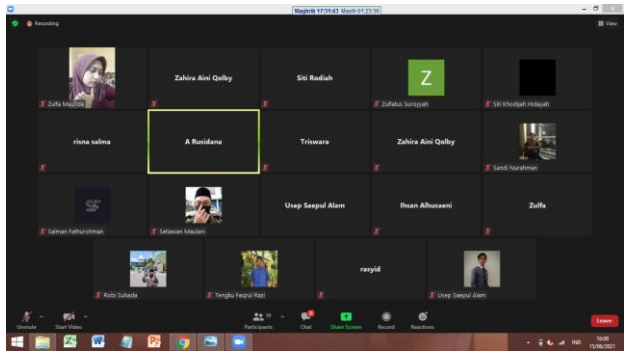

WEBINAR
KELOMPOK II
PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
SALMAN FATHURROHMAN (Pemateri)
SANDI NURAHMAN (Moderator)
SITI KHODIJAH HIDAYATI (Notulen)
SETIAWAN MAULANI (Kesimpulan)
Penyanggah
ROBI SUHADA (Kelompok I)
TRISWARA (Kelompok III)
ZULFA MAULIDA (Kelompok IV)
DOSEN PENGAMPU
DR. H. A. RUSDIANA, MM
RABU, 23 JUNI 2021
07.00 - 09.30
MEETING ID 715 7049 7639
PASWORD MPI


PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)
Abstrak
Metode
Pembahasan
Hasil Penelitian
Pendahuluan
Kesimpulan
Daftar Pustaka



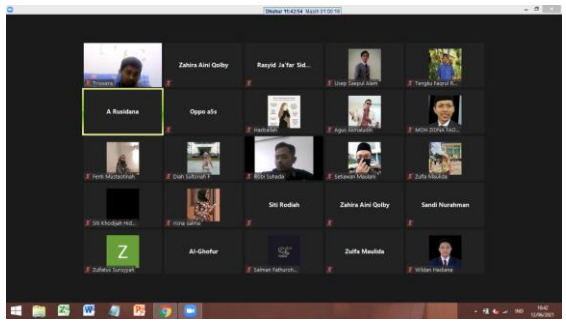

WEBINAR
PASCASARJANA MPI
#3 Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 09.30 WIB
IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MAN 2 KAB. BANDUNG
Tengku Faqrul Razi Pemateri
Triswara Moderator
Wildan Hadiana Notulen
Usep Saepul Alam Kesimpulan
Penyangga :
Kelompok 4
Kelompok 2
Kelompok 1
Meeting ID : 935 7915 6874
Passcode : MPI
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA MPI UIN SGD BANDUNG


IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19
Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana
KEL. 3 REGULER B
ABSTRAK
HASIL PENELITIAN
PENDAHULUAN
DISKUSI DAN PEMBAHASAN
METODE PENELITIAN
KESIMPULAN
DAFTAR PUSTAKA


Zahira Aini Qolby
Siti Rodiah
Triswara
Usep Saepul Alam
Ihsan Alhusaeni
Zulfa


WEBINAR
"PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM"
TIM PENYAJI
TIM PENYANGGAH
SITI RODIAH (Pemateri)
ZULFA MAULIDA (Moderator)
ZAHIRA AINI QOLBY (Notulen)
ZULFATUSSUROYAH (Kesimpulan)
Kelompok 1 : Risna Salma
Kelompok 2: Siti Khodijah
Kelompok 3 : Usep Saepul Alam
Kelompok 4
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 08.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
MPI REG-B KELOMPOK 4
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Meeting ID : 723 251 2378
Password : MPI B


KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA MIFTAHUL HUDA
Siti rodiah, Zahira Aini Qalby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah
REG-B KEL. 4
Abstrak
Hasil
Pembahasan
Pendahuluan
Kesimpulan
Metode
Daftar Pustaka


Zahira Aini Qolby
Rasyid Ja'far Sid...
A Rusidana
Oppo a5s
Siti Rodiah
Sandi Nurahman
Ai-Ghofar
Zulfa Maulida

KEGIATAN TERSTRUKTUR INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KELOMPOK

NO	Nama Kegiatan	Ceklis Bila Sudah
1	**Makalah dan poster lengkap dengan logbook**	√
2	**Output miniriset dan poster**	√
3	**Keterlibatan diskusi tahap II**	√
4	**Keterlibatan menoreksi kelompok lain**	√
5	**Keterlibatan diskusi tahap III**	√
6	**Keterlibatan diskusi tahap IV**	√

Bandung, 25 Juni 2021



Rasyid Ja'far Siddiq
NIM. 2200060019

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di Madrasah Al-Jawami Cileunyi

Rasyid Za'far Siddik
Email: Jafarrasyid82@gmail.com
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Al-Jawami Cileunyi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Al-Jawami Cileunyi? 2). Bagaimana sistem perbatasan di MA Al-Jawami Cileunyi? 3). Bagaimana

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

1. Pada sub sistem produksi MA Al-Jawami Cileunyi memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
2. Pada sub sistem pembatasan MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Al-Jawami Cileunyi karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
3. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Al-Jawami Cileunyi memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
4. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Al-Jawami Cileunyi Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHAS

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Al-Jawami Cileunyi adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur

DAFTAR PUSTAKA

Didah Faridah, (kepala Madrasah), wawancara oleh Rasyid Za'far Siddik, Tanggal 09 Mei 2021.
Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organsasi Lembaga Pendidikan Islam
Dosen Pengampu :
Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

Disusun Oleh :



NAMA	:	Rasyid Za'far Siddik
NIM	:	2200060019
SM/KLS	:	II/Reguler. B
KELOMPOK	:	1
NO. ABSEN	:	1

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Al-Jawami Cileunyi This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Al-Jawami Cileunyi provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Al-Jawami Cileunyi prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Al-Jawami Cileunyi memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Al-Jawami Cileunyi memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang ”lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Juni 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi 6

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah 8

B. Unit Analisis 8

1. Subjek Penelitian 8

2. Informasi Penelitian 8

3. Lokasi Penelitian 9

C. Metode Pengumpulan Data 9

D. Teknik Analisis Data 9

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Produksi di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19 12
B. Sistem perbatasan di Madrasah Aliyah A Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19 12
C. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19 13
D. Sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19 13
D. Sistem Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19 15

BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 16
B. Implikasi 16
C. Saran 17

DAFTAR PUSTAKA 18

LAMPIRAN-LAMPIRAN 20

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[1]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[2]

---

[1] Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2

[2] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogianya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[3]

[3] Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem Produksi di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19?
2. Bagaimana sistem perbatasan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19?
3. Bagaimana pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19 ?
4. Bagaimana sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19 ?
5. Bagaimana Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem produksi di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19.
2. Untuk mengetahui sistem perbatasan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19.
3. Untuk mengetahui sistem pemeliharaan (maintenance) yang ada di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19.

4. Untuk mengetahui sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19.
5. Untuk mengetahui sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19.

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.
2. Secara Praktis

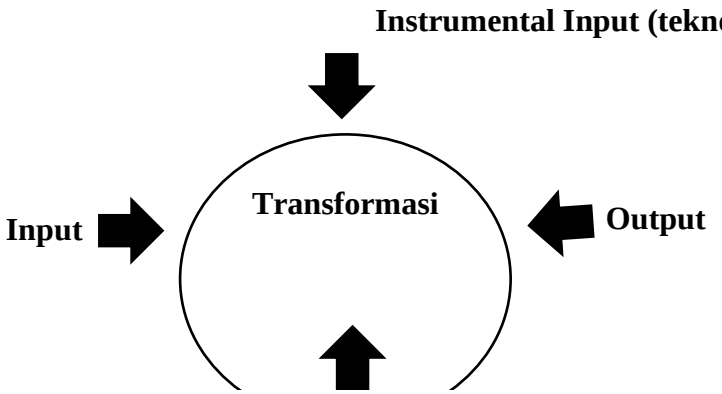
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi

Dalam mengidentifikasi lingkungan organisasi Mada Mustafa mengidentifikasinya berupa elemen-elemen lingkungan yang mempengaruhi organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:[4]



Sistem dalam organisasi pada gambar tersebut berinteraksi dengan lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi, yang menurut lubis, dikelompokan sebagai berikut:[5]

1. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan output organisasi.
2. Sub sistem perbatasan (boundari spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri dari perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
3. Sub sistem pemeliharaan (maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.

[4] Manda Mustafa, *Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta: FKIP-UNY, 2002), h. 20.

[5] Lubis Haris, S.B & Martani Husaini, *Teori Organisasi (Suatu pendekatan Makro)*, (Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987), h. 71.

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalah, kesempatan, perubahan, dan mengatur adaptasi terhadap perubahan lingkungan tersebut.
5. Sub sistem pengarahan (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

Instrumental input (teknologi, ekonomi, pasar), enviromental input (keuangan, pemerintah, politik, kebijakan). Prinsip keterbukaan dan ketergantungan organisasi terhadap lingkungan menyebabkan komposisi elemen-elemen lingkungan yang berpengaruh terhadap organisasi akan berlainan sesuai dengan perbedaan organisasi maupun kondisi lingkungannya. Yang paling penting adalah menemukan cara untuk mengidentifikasikan elemen-elemen lingkungan yang dapat digunakan pada organisasi yang berbeda pada lingkungan yang berbeda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[6]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[7]

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

2. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi.

---

[6] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36

[7] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

3. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survei yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakukan selama dilapangan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah memfokuskan pada hal-hal yang sangat penting dicari dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[8]

[8] Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hlm. 5.

2. Penyajian Data

Dengan menyajikan data, maka akan mepermudah untuk memahami tentang apa yang sedang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data adalah usaha mengorganisasikan dan memaparkan data secara menyeluruh guna memperoleh gambaran secara lengkap dan utuh.[9]

3. Verifikasi Data.

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.[10]

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

[9] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D,* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 338.
[10] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D,* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 341.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara *online.*

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah sistem produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (*online*).

Pembelajaran *online* saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

1. Sistem produksi di MA Muhammdiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara dengan kepala sekolah, dalam sistem produksi yang dilakukan oleh MA Al-Jawami Cileunyi bahwa kepala sekolah menginstruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan walaupun dalam kondisi yang sulit, namun bagaimanapun guru harus mampu mengajar belajar agar siswa Tetap bisa belajar dimanapun siswa berada Dengan sistem pembelajaran online. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah dibuat tetapi lebih banyak memberikan tugas dan pelatihan kepada siswa. Di masa pandemi seperti ini tidak hanya guru yang dituntut untuk bisa mengajar dengan baik tetapi siswa juga harus bisa belajar secara mandiri, kreatif, dan inovatif, yang nantinya siswa dalam kondisi saat ini dapat bersaing dengan yang lain ketika mereka meninggalkan sekolah.

2. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Sistem perbatasan yang terdapat di MA Al-Jawami Cileunyi adalah sistem input dan output. *Pertama,* pada sistem input kepala sekolah memberikan spesifikasi bagi para calon siswa yang ingin masuk kepada lembaga tersebut. Ini dilakukan agar siswa yang masuk kepada lembaga tersebut dapat mengikuti pembelajaran yang diberikan oleh para guru dengan baik. Tidak hanya mendengarkan saja tetapi murid dapat mengembangkan pemahaman mereka setelah belajar dengan berdiskusi dan lain sebagainya. Selain dari pada itu, spesifikasi ini berguna pada keadaa sekarang yang dimana ketika pembelajaran dilakukan tidak dengan tatap muka (Luring) para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan sebaik mungkin, melatih kemandirian, kreatif, dan inovatif, meskipun ada beberapa siswa yang memang butuh perhatian lebih dari gurunya agar dapat mengimbangi dengan teman sebaya nya.

Kedua, pada sistem output siswa akan dapat bersaing dengan sekolah favorit yang tersebar diseluruh indonesia dan bisa masuk kepada universitas favorit juga seperti UGM, UI, UPI, UNPAD, dan lain sebagainya.

Adapun sistem perbatasan pada sisi input dan output adalah pada proses pendidikan. Proses pendidikan ini yang menentukan seorang siswa dapat berkembang atau tidak. Guru juga dituntut untuk dapat memberikan pembelajaran semudah mungkin sehingga para murid dapat memahaminya dengan baik dan benar.

3. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Dalam pemeliharaan di MA Al-Jawami Cileunyi, kepala sekolah bekerja keras untuk memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi pada zaman sekarang yaitu pandemi covid 19. Pemeliharaan yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis terkait masalah pembelajaran yang banyak sekali kekurangan. Kepala sekolah memberikan workshop kepada para guru, workshop ini berkenaan dengan teknis pembelajaran jarak jauh yang dimana guru dapat berkomunikasi dengan murid meskipun diluar jangkauan guru yaitu dengan mengandalkan beberapa aplikasi online sebagai penunjang pembelajaran seperti *Zoom Meet, Google Meet, Schoology*, dan *E-Learning*.

4. Sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi, kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara daring (*Online*). Bimtek (bimbingan teknis) telah diberikan untuk dapat menunjang pembelajaran sebaik mungkin meskipun pembelajaran yang dilakukan dengan jarak jauh. Pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara *online* atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu

bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara *online* seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan wali siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara *online* sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain dari pada bimtek yang dilakukan kepala sekolah juga menerapkan prokes (Protokol Kesehatan) sebaik mungkin dengan cara para guru selalu memakai masker baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, selalu menjaga jarak, dan selalu mencuci tangan, karena kepala sekolah sudah menyiapkan tetap mencuci tangan dibeberapa titik di lingkungan sekolah, menyediakan handsanitaizer, dan menyediakan masker pula agar apabila para guru kedapatan ada yang tidak memakai masker maka akan diberi untuk menekan angka covid 19. Selain dari pada itu kepala sekolah juga mewajibkan kepada para guru untuk di vaksin ini untuk menguatkan metabolisme tubuh para guru dan juga persiapan apabila pada tahun ajaran baru dilaksanakan pembelajaran tatap muka.

5. Sistem pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Didalam sistem pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh MA Al-Jawami Cileunyi yaitu dengan cara tetap tenang tidak panik pada keadaan covid 19, selalu menjaga pola makan dengan baik agar imunitas tubuh kuat. Arahan lainnya adalah dengan melaksanakan protokol kesehatan dengan sebaik mungkin sesuai instruksi dari pemerintah yaitu dengan cara 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Pengarahan selanjutnya adalah dengan tetap melaksanaka kewajiban tenaga pendidik sebagai pemberi informasi terkait pembelajaran kepada peserta didik dengan memanfaatkan aplikasi online yang memiliki dampak negatif dan positif. Tetapi hal tersebut harus

dimaksimalkan sebaik mungkin agar lembaga pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan zaman yang semakin pesat dalam dunia teknologi.

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan guru-guru di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi. Maka dapat diambil bahwa:

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
5. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti

apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yag sudah tersedia.

C. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Lubis Hari, S. &. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro).* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustafa, M. (2002). *Organisasi Pendidikan.* Yogyakarta: FKIP-UNY.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

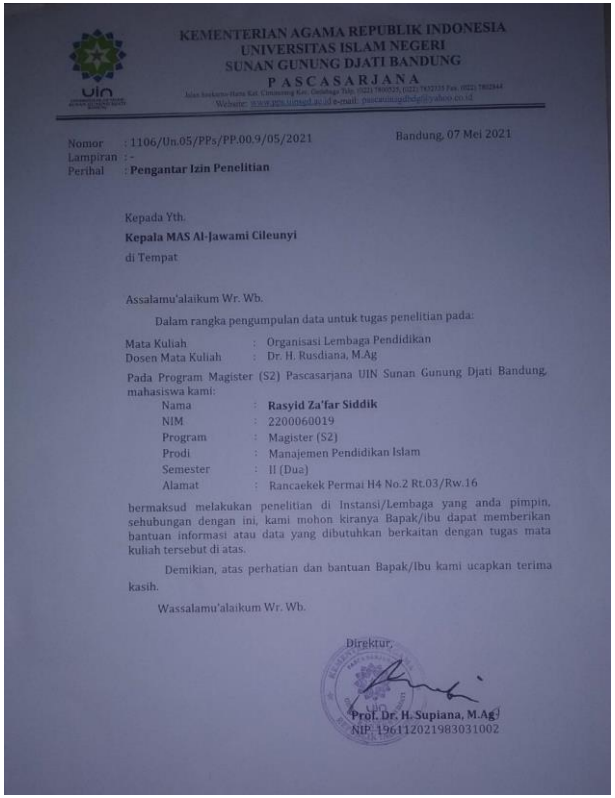
Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Nomor : 1106/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 07 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAS Al-Jawami Cileunyi
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama	:	**Rasyid Za'far Siddik**
NIM	:	2200060019
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Rancaekek Permai H4 No.2 Rt.03/Rw.16

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002



YAYASAN PEMBINA PENDIDIKAN TINGGI YAPATA AL-JAWAMI
MADRASAH ALIYAH AL-JAWAMI BANDUNG
TERAKREDITASI "A" Nomor: 02.00/330/BAP-SM/XI/2017
Komp. Pesantren Al-Jawami No.99 Cileunyi Bandung 40622 Jawa Barat

SURAT KETERANGAN
Nomor: MA.i/s/10/634/PP.AJM/026/V/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi, menerangkan bahwa:

Nama	: Rasyid Za'far Siddik
NIM	: 2200060019
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: II (Dua)
Judul Penelitian	: Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa nama diatas benar telah melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi pada tanggal 7 Mei 2021 s/d Selesai.

Bandung, 15 Mei 2021
Kepala MA. AL-Jawami

Hj. Didah Faridah, S.Pd.I
NUPTK.1234742643300043

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK

Nama : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019
SMT/KLS : II/Reguler B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PERSIAPAN	Selasa, 4 Mei 2021	
1. Menentukan Masalah	Rabu, 5 Mei 2021	**Terlampir**
2. Melakukan Studi Literatur	Kamis, 6 Mei 2021	**Terlampir**
3. Penetapan Lokasi/Penyusunan Surat Ijin	Jum'at, 7 Mei 2021	**Terlampir**
II. KELAPANGAN	Sabtu, 8 Mei 2021	
4. Studi Pendahuluan	Minggu, 9 Mei 2021	**Terlampir**
5. Penetapan Metode, Pengumpulan Data; Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Diskusi Terarah	Minggu, 9 Mei 2021	**Terlampir**
III. PEGELOLAAN DATA	Senin, 10 Mei 2021	
6. Analisa data selama penelitian	Senin, 10 Mei 2021	**Terlampir**
7. Analisa data setelah; Validasi dan Rehabilitasi	Selasa, 11 Mei 2021	**Terlampir**
8. Hasil; Cerita; Deskripsi Tebal; Naratif; Dapat dibantu tabel frekuensi	Selasa, 11 Mei 2021	**Terlampir**
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	Jum'at, 14 Mei 2021	
9. Penyusunan laporan penelitian	Jum'at, 14 Mei 2021	**Terlampir**
10. Melengkapi lapran dengan poster	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**
11. Penyampaian laporan hasil	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**

Bandung, 25 Juni 2021



Rasyid Ja'far Siddiq
NIM. 2200060019

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Selasa, 4 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Persiapan dan Perencanaan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	**Mini riset dengan tema "Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"**
4.	Catatan Kemajuan	Persiapan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari Judul penelitian yang tepat
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Baru tahap persiapan

Bandung, Mei 2021

Rasyid Ja'far Siddiq
NIM. 2200060019

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 5 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Menentukan permasalahan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mini riset dengan tema "Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menentukan masalah penelitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum menentukan judul penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan masalah yang akan diteliti tetapi masih menyusun judul

Bandung, Mei 2021

Rasyid Ja'far Siddiq
NIM. 2200060019

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Kamis, 6 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Literatur (Mencari literature yang tepat dan sesuai tema penelitian) dan menentukan tempat penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mencari literature agar sesuai dengan tema yang akan diteliti dan menentukan tempat penelitian, agar dipersiapkan objek yang akan diteliti
4.	Catatan Kemajuan	Mini riset dengan tema "Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari literature yang sesuai
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah ada beberapa literatur, namun belum sesuai

Bandung, Mei 2021

Rasyid Ja'far Siddiq
NIM. 2200060019

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jum'at, 7 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Lokasi dan Pengurusan Surat Izin
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menetapkan lokasi penelitian yang akan menjadi lokasi tempat penelitian dan juga meminta surat izin ke kampus
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan lokasi penelitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum meminta izin ke sekolah tempat lokasi penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan lokasi tetapi belum mendapatkan izin

Bandung, Mei 2021

Rasyid Ja'far Siddiq
NIM. 2200060019

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Sabtu, 8 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Pendahuluan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Merancang literature dan menyusun laporan awal, seperti rumusan masalah, tujuan dan lain Lain
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menyusun studi pendahuluan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum bertemu objek dan belum melakukan penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah membuat studi pendahuluan awal tetapi belum melakukan penelitian

Bandung, Mei 2021

Rasyid Ja'far Siddiq
NIM. 2200060019

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Ahad , 9 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Metode Pengumpulan Data (Observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah)
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menyusun rincian kegiatan yang akan dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan izin penelitian dan sudah menentukan metode pengumpulan data
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Waktu sudah mepet
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah menyusun daftar kegiatan dan sudah mendapat izin dari sekolah tempat penelitian

Bandung, Mei 2021

Rasyid Ja'far Siddiq
2200060019

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di Madrasah Al-Jawami Cileunyi

Rasyid Za'far Siddik
Email: Jafarrasyid82@gmail.com
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Al-Jawami Cileunyi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.
Kata kunci: Produksi Perbatasan

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksahan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Al-Jawami Cileunyi? 2). Bagaimana sistem perbatasan di MA Al-Jawami Cileunyi? 3). Bagaimana

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

6. Pada sub sistem produksi MA Al-Jawami Cileunyi memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
7. Pada sub sistem pembatasan MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Al-Jawami Cileunyi karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
8. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Al-Jawami Cileunyi memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
9. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Al-Jawami Cileunyi Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHAS

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Al-Jawami Cileunyi adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

6. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
7. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
8. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
9. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur

DAFTAR PUSTAKA

Didah Faridah, (kepala Madrasah), wawancara oleh Rasyid Za'far Siddik, Tanggal 09 Mei 2021.
Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
(Studi Kasus di MA Al-Jawami Cileunyi)
Kelompok I (Satu)/Kelas MPI-B/II Reguler

Rasyid Za'far Siddik 2200060019
Jafarrasyid82@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Al-Jawami Cileunyi. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Al-Jawami Cileunyi provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Al-Jawami Cileunyii prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders Spanning, Maintenance, Adjustment, Briefing*

INTRODUCTION

Schools organize learning processes to guide, educate and train and develop students' abilities to achieve educational goals. The role of educators is very strategic in shaping students' knowledge, skills, and character. Professional education personnel are able to teach students effectively in accordance with resource and environmental constraints. The ability and potential of students will not develop optimally without the help of teachers. In terms of teachers need to pay attention to students individually. Professional teachers are teachers who have a set of competencies (knowledge, skills, behaviors) that must be possessed, internalized, and mastered by teachers in carrying out

professional duties who have special abilities and expertise in the field of teaching so that they can carry out their duties and functions as teachers with maximum abilities.

In supporting teacher professionalism, it is influenced by several factors such as years of service, teaching experience, training and educational background. Professional teachers have a great influence in the world of education so that they are able to produce quality educational output. Therefore, to realize a professional teacher can be supported by the school's vision and teaching experience which is identified as an important factor in an educational institution.

Judging from the phenomena that occur at this time, the organizational environment of educational institutions does not run effectively, learning is not carried out face-to-face, the learning space is not maximized as a whole, parents are more involved in monitoring their children's learning. In overcoming this, which includes the organizational environment of educational institutions, Lubis provides at least 5 sub-systems, namely: 1) production sub-system, 2). Sub-border spanning system, 3). Sub system maintenance (maintenance), 4). Sub system adjustment (adaptation), 5). Sub-direction system (management). On the one hand, online learning aims to reduce the spread of COVID-19, on the other hand, online learning has a lot of impact on the institutional system that must be forced to follow the existing conditions.

METHODS

This research is included in the scope of field research (Field Research) with a qualitative approach. Field research is research conducted by directing researchers to the scene or place of the phenomenon to be studied. Research with a qualitative approach is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or oral words from the people and behaviors observed by the researcher.

RESULTS

1. Production subsystem at MA Al-Jawami Cileunyi during covid pandemic 19

In this study, it was found that in creating products and services, principals instruct teachers to continue to carry out education so that students continue to learn. Teachers provide learning in accordance with the RPP that has been made but give more exercises or tasks to students who are expected to still be able to learn wherever they are, which later students in the current condition can still compete with others when they leave the school.

2. Subsystem of restriction in MA Al-Jawami Cileunyi at covid time 19

The results of the interviews received stated that on the input side, the MA Muhammadiyah Tanjungsari school provided specifications for students who wanted to enter the school, this was given so that students could follow the learning well. And when this pandemic is hit, students can still take lessons that are not directly supervised by the teacher, students are required to study independently at home, and they can follow it well even though there are still students who need more attention. The boundary that occurs on the input and output sides is the educational process.

3. Conservation subsystem in MA Al-Jawami Cileunyi at covid time 19

In this study it was found that maintaining or maintaining fluency in learning at MA Al-Jawami Cileunyi is to provide technical guidance or learning technical guidance through zoom meet and google meet, so that learning continues even though it does not meet in person.

4. Subsystem of adaptation in MA Al-Jawami Cileunyi at the time of covid 19

The results of the interview obtained that the adaptation system performed by the head of MA Al-Jawami Cileunyi is by giving guidance to teachers about the correct prokes that is to wear a mask, both in school and out of school, always wash, all educators and staff in the vaccine To prepare themselves when the new school year can be implemented face -to -face learning. Apart from that the principal also provides hand washing at several points, handsanitaiser, and provides masks when there are teachers who do not wear masks.

5. Subsystem of direction (management) in MA Al-Jawami Cileunyi during covid 19

The results of the interview showed that the directive system carried out by the head of the MA Al-Jawami Cileunyi was to stay calm, don't panic and always maintain health with a healthy diet. Continue to carry out online learning. And always practice 3M (wear a mask, keep your distance, and wash your hands).

Theory Implications and Research Results

The implication or attitude of the researcher to see the theory and the results obtained that the theory put forward by Lubis is very effective in overcoming the problems that exist in the organizational environment. This theory applies to every era and age does not focus on a single problem that occurs.

DISCUSSION AND CONCLUSION

Based on the results of research and discussion, the conclusions are:

1. The production done by the head of the Madrasah serves as a product or service that is the result of the output of the educational institution.
2. Boundary spanning performed by the Head of the Madrasah serves as a regulator and handles the boundaries between the organization and the environment
3. Maintenance (maintenance) performed by the head of the Madrasah serves as a handling so that learning can continue to take place well.
4. Adjustment to the organizational environment of educational institutions that occurs serves to see the problems, opportunities, and manage the changes.
5. Direction to the organizational environment of educational institutions that occurs serves to determine the direction, goals, policies, develop the organization, organize, and coordinate.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

DATA HASIL KAJIAN KELOMPOK LAIN

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 2
Judul Makalah : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 2 Kabupaten Bandung

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Ditemukan pada cover, identitas harus atas nama kelompok bukan individu	√	
2	Pada abstrak jarak spasi tidak 1 spasi dan melebihi 200 kata		√
3	Tidak menggunakan bahasa baku		√
4	Penulisan bahasa asing tidak di cetak miring		√
5	Dalam rumusan masalah, tujuan tidak konsisten penggunaan point		√
6	Dalam footnote tidak menuliskan tahun dan halaman		√
7	Kutipan langsung dan tidak langsung tidak mencantumkan sumber dan halaman		√

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 3
Judul Makalah : Iklim dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Bandung

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Dalam kata kunci pada abstrak tidak mencakup ide pembahasan	√	
2	Kata pengantar “disana” dihapuskan saja		√
3	Dalam daftar isi tidak ada daftar lampiran		√
4	Jenis font footnote tidak sesuai dengan di pembahasan		√
5	Pada kajian pustaka tidak ada tentang iklim organisasi		√
6	Dalam pembahasan tidak ada implikasi teori dan pembahasan		√
7	Teori yang digunakan hanya budaya saja iklimnya tidak ada		√

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 4
Judul Makalah : Pengaruh Covid 19 Terhadap Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Penulisan judul tidak sesuai dengan pedoman dari dosen pengampu	√	
2	Penggunaan jenis penelitian tidak sesuai dengan arahan dosen pengampu, seharunya menggunakan jenis penelitian "kualitatif" bukan kuantitatif	√	
3	Penggunaan tanda (,) koma dan kami terlalu banyak		√
4	Pada kata kunci abstrak tidak mencakup pembahasan		√
5	Dalam teori tidak menjelaskan terkait masalah hanya menjelaskan gambaran umum saja		√
6	Dalam pembahasan perhitungannya tidak bisa di buktiikan hanya sekedar hasil akhir saja		√
7	Tidak konsisten dalam jarak spasi dari paragraf satu ke paragraf berikutnya		√



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

RISNA SALMA LIANTI

NIM: 2200060020. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

1. **Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)**

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan Islam **Nama: Risna Salma Lianti Kls II/B Reguler**

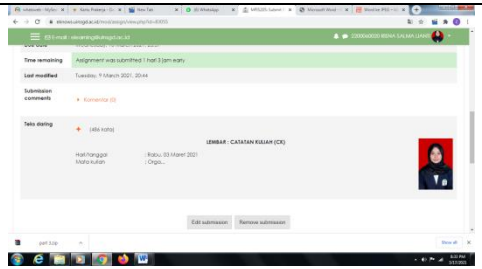
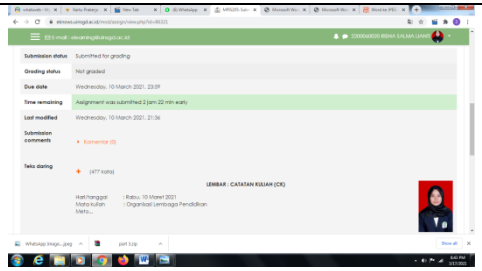
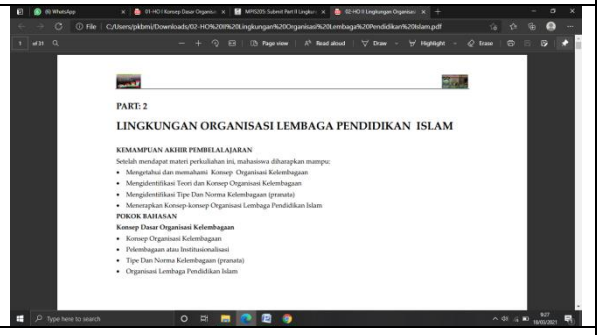
PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-21	-Pengenalan Mata Kuliah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugasan	Daring Webinar ZOOM				
02	10-03-21	Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
03	10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
04	17-03-21	Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	17-03-21	√	17-03-21
05	24-03-21	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	24-03-21	√	31-03-21
06	31-03-21	Kekuasaan politik wewenan dan tangungjawab	LMS e-Knows	√	31-03-21	√	02-04-21
07	07-04-21	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	07-04-21	√	07-04-21
08	14-04-21	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	14-04-21	√	14-04-21
09	21-04-21	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	21-04-21	√	21-04-21
10	28-04-21	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	28-04-21	√	28-04-21
11	05-05-21	UTS	LMS e-Knows				
12	12-05-21	Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-05-21	√	10-05-21
13	19-05-21	Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	19-05-21	√	19-05-21
14	26-05-21	Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-05-21	√	26-05-21
15	02-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan	LMS e-Knows	√	02-06-21	√	04-06-21
16	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster KELOMPOK Hasil perbaikan masukan TO Assignment	Makalah-Poster Webinar ZOOM	√		√	24-06-2021
17	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster INDIVIDU Hasil perbaikan masukan TO Assignment		√		√	24-06-2021
18	30-06-2021	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows			√	30-06-2021

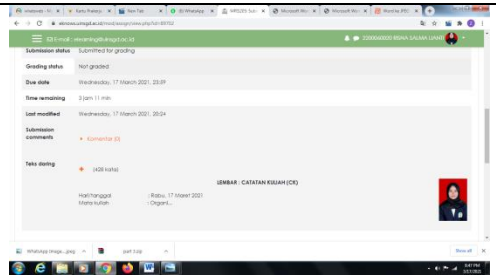
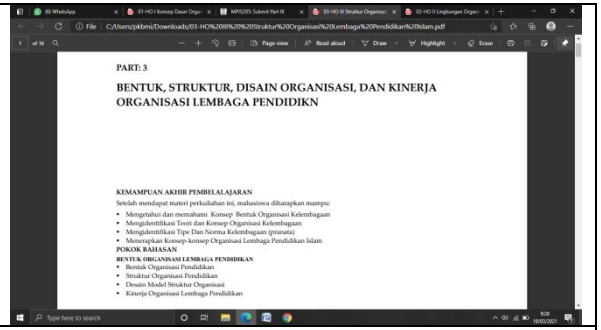
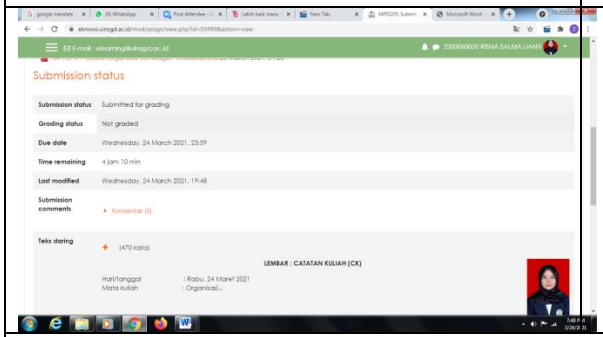
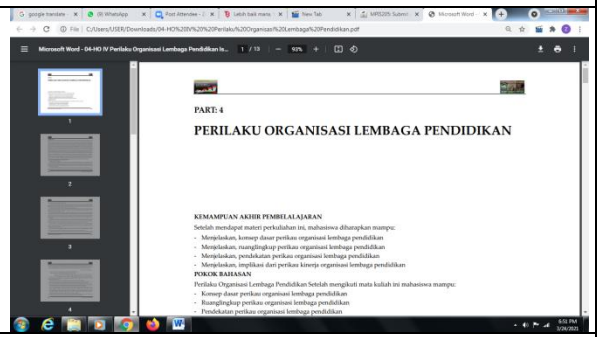


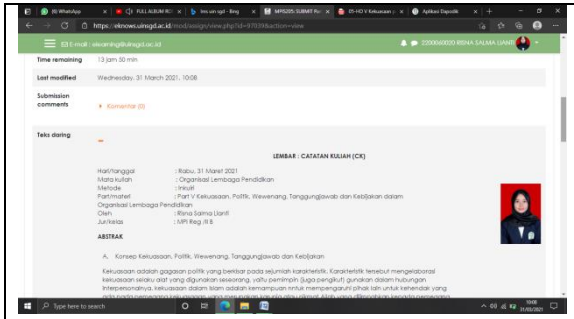
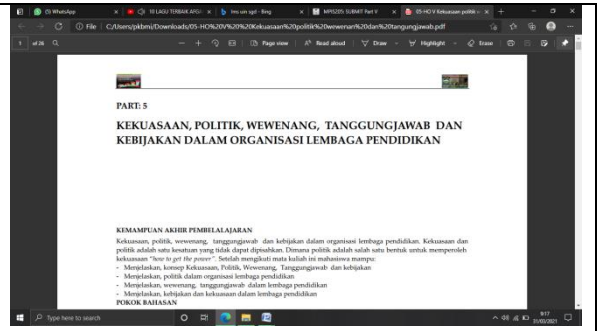
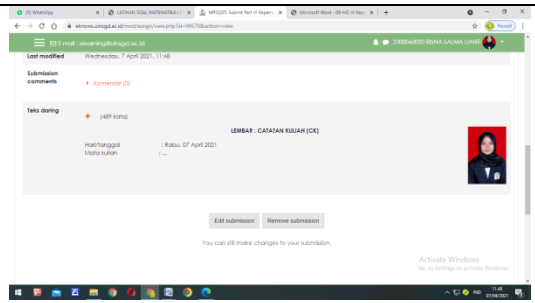
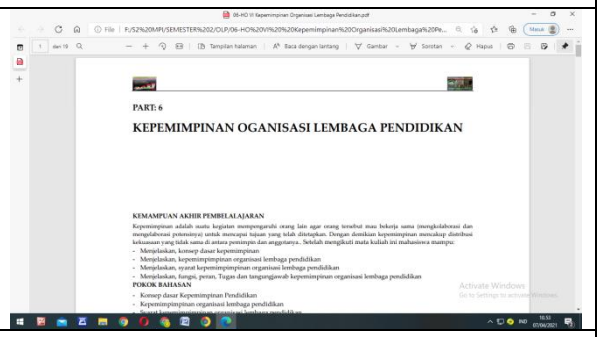
Bandung, 25 Juni 2021
Mahasiswa,

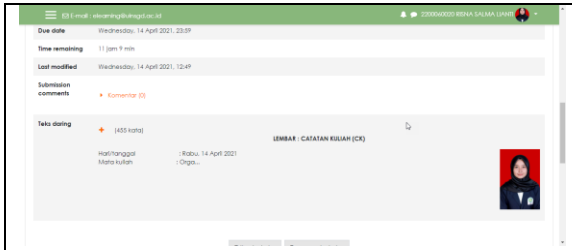
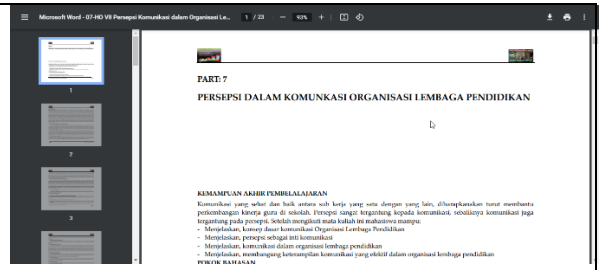
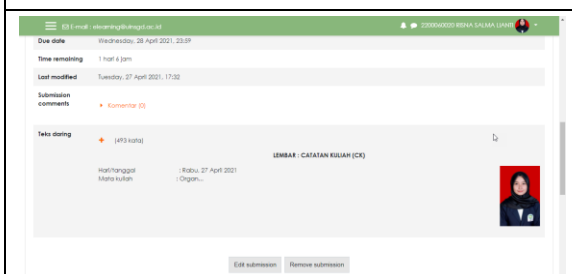
(Risna Salma Lianti)
NIM: 2200060020

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

<table>
<tr><td colspan="3">PART 1 KONSEP DASAR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal 9 Maret 2021</td><td>Mengerjakan CK tanggal 3 Maret 2021</td><td>Diambildari LMS</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td> 
</td></tr>
<tr><td colspan="3">PART II LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021</td><td>Mengerjakan CK tanggal 10 Maret 2021</td><td>Diambildari LMS</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td> 
</td></tr>
<tr><td colspan="3">PART III BENTUK, STRUKTUR, DISAIN ORGANISASI, DAN KINERJA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal17Maret 2021</td><td>Mengerjakan CK tanggal17Maret 2021</td><td>Diambildari LMS</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>  </td>
<td>  </td>
<td>  </td>
</tr>
<tr>
<td colspan="3">PART IV PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN</td>
</tr>
<tr>
<td>Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021</td>
<td>Mengerjakan CK tanggal 24 Maret 2021</td>
<td>Diambildari LMS</td>
</tr>
<tr>
<td>  </td>
<td>  </td>
<td>  </td>
</tr>
<tr>
<td colspan="3">PART V KEKUASAAN, POLITIK, WEWENANG, TANGGUNGJAWAB DAN KEBIJAKAN DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN</td>
</tr>
<tr>
<td>Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021</td>
<td>Mengerjakan CK tanggal 31 Maret 2021</td>
<td>Diambildari LMS</td>
</tr>
</table>

		
PART VI KEPEMIMPINAN OGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN		
Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan CK tanggal 07 April 2021	Diambildari LMS
		
PART VII PERSEPSI DALAM KOMUNKASI ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN		
Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan CK tanggal 14 April 2021	Diambildari LMS

<table>
<tr><td>  </td><td>  </td><td>  </td></tr>
<tr><td colspan="3">PART VIII PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal 21 April 2021</td><td>Mengerjakan CK tanggal 21 April 2021</td><td>Diambildari LMS</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td>  </td></tr>
<tr><td colspan="3">PART IX MOTIVASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal 27 April 2021</td><td>Mengerjakan CK tanggal 27 April 2021</td><td>Diambildari LMS</td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td><td>  </td></tr>
</table>

PART X MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

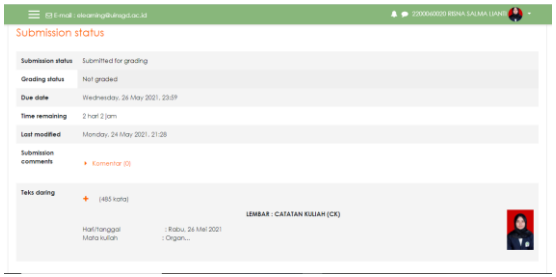
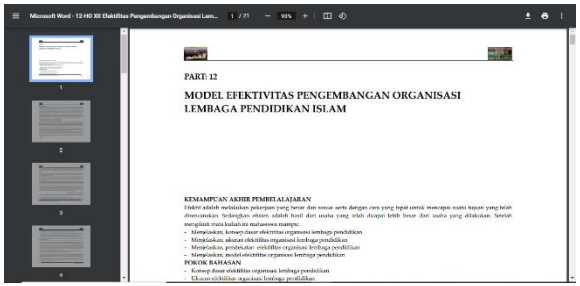
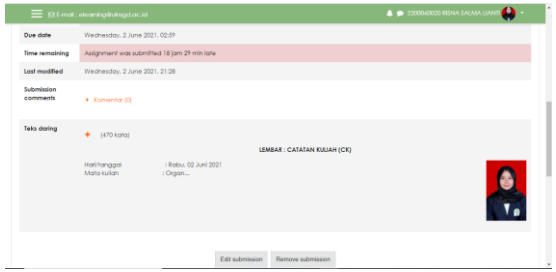
Submit di LMS tanggal 10 Mei 2021	Mengerjakan CK tanggal 10 Mei 2021	Diambildari LMS
		

PART X MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

Submit di LMS tanggal 10 Mei 2021	Mengerjakan CK tanggal 10 Mei 2021	Diambildari LMS
		

PART XII MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

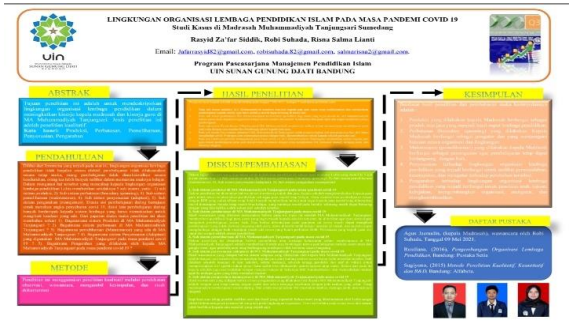
Submit di LMS tanggal 24 Mei 2021	Mengerjakan CK tanggal 24 Mei 2021	Diambildari LMS

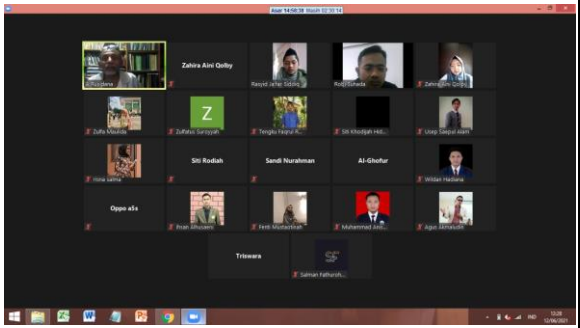
		
PART XIII MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM		
Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan CK tanggal 02 Juni 2021	Diambildari LMS
		

Bandung, 25 Juni 2020

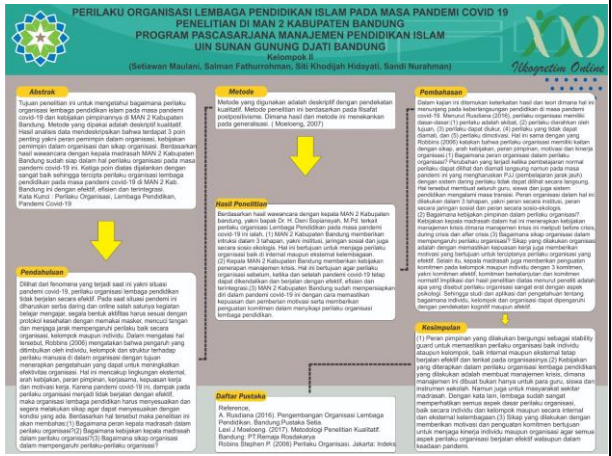
Risna Salma Lianti
NIM: 2200060020

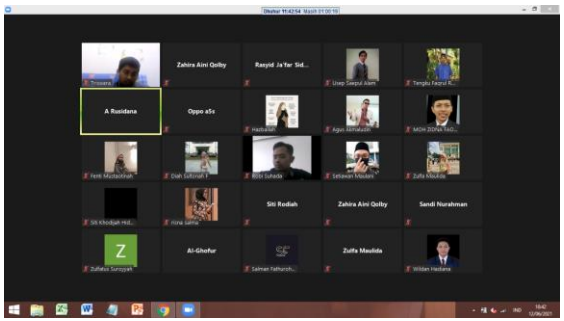

WEBINAR
LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
PADA MASA PANDEMI COVID 19
STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI SUMEDANG
MPI-B
REGULER
2020
KELOMPOK 1
PENYANGGAH :
ROBI SUHADA
MODERATOR
RASYID Z.S
PEMATERI
RISNA SALMA
NOTULEN
SALMAN F
KEL. 2
WILDAN HADIANA
KEL. 3
ZULFATUS. S
KEL. 4
MEETING ID : 715 7049 7639
PASSCODE : MPI
DOSEN PENGAMPU:
DR. A. RUSDIANA, M.M
RABU
23 JUNI 2021
PUKUL
07.00 - 09.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG


LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang
Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lianti
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
ABSTRAK
HASIL PENELITIAN
KESIMPULAN
PENDAHULUAN
DISKUSI/PEMBAHASAN
DAFTAR PUSTAKA
METODE

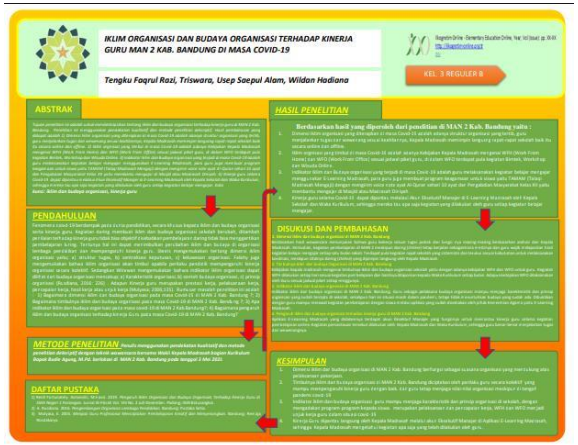

Zahira Aini Qolby
Siti Rodiah
Sandi Nurahman
Al-Ghofur
Oppo a5s
Triswara

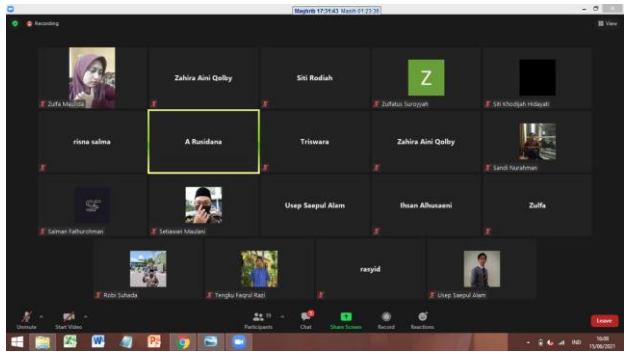

WEBINAR
KELOMPOK II
PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
SALMAN FATHURROHMAN
(Pemateri)
SANDI NURAHMAN
(Moderator)
SITI KHODIJAH HIDAYATI
(Notulen)
SETIAWAN MAULANI
(Kesimpulan)
Penyanggah
ROBI SUHADA
(Kelompok I)
TRISWARA
(Kelompok III)
ZULFA MAULIDA
(Kelompok IV)
DOSEN PENGAMPU
DR. H. A. RUSDIANA, MM
RABU, 23 JUNI 2021
07.00 - 09.30
MEETING ID 715 7049 7639
PASWORD MPI


PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)
Ubogretim Online
Abstrak
Metode
Pembahasan
Hasil Penelitian
Pendahuluan
Kesimpulan
Daftar Pustaka


Zahira Aini Qolby
Rasyid Ja'far Sid...
A Rusidana
Oppo a5s
Siti Rodiah
Zahira Aini Qolby
Sandi Nurahman
Al-Ghofur
Zulfa Maulida

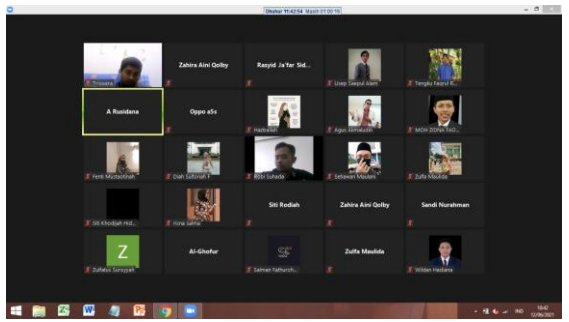

WEBINAR
PASCASARJANA MPI
#3 Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 09.30 WIB
MPI-B REGULER
IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MAN 2 KAB. BANDUNG
Tengku Faqrul Razi
Pemateri
Triswara
Moderator
Wildan Hadiana
Notulen
Usep Saepul Alam
Kesimpulan
Penyangga :
Kelompok 4
Kelompok 2
Kelompok 1
Meeting ID : 935 7915 6874
Passcode : MPI
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA MPI UIN SGD BANDUNG


IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19
Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana
KEL. 3 REGULER B
ABSTRAK
PENDAHULUAN
METODE PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA
HASIL PENELITIAN
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di MAN 2 Kab. Bandung yaitu :
DISKUSI DAN PEMBAHASAN
KESIMPULAN


Zahira Aini Qolby
Siti Rodiah
riona salma
A Runidana
Triswara
Zahira Aini Qolby
Usep Saepul Alam
Ihsan Alhusaeni
Zulfa
rasyid


WEBINAR
MPI-B REGULER
"PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM"
TIM PENYAJI
TIM PENYANGGAH
SITI RODIAH (Pemateri)
ZULFA MAULIDA (Moderator)
ZAHIRA AINI QOLBY (Notulen)
ZULFATUSSUROYAH (Kesimpulan)
Kelompok 1 : Risna Salma
Kelompok 2: Siti Khodijah
Kelompok 3 : Usep Saepul Alam
Kelompok 4
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 08.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
MPI REG-B KELOMPOK 4
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Meeting ID : 723 251 2378
Password : MPI B


KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA MIFTAHUL HUDA
Siti rodiah, Zahira Aini Qalby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah
REG-B KEL. 4
Abstrak
Fendahuluan
Hasil
Pembahasan
Kesimpulan
Metode
Daftar Pustaka


Zahira Aini Qolby
Rasyid Ja'far Sid...
A Runidana
Oppo a5s
Siti Rodiah
Zahira Aini Qolby
Sandi Nurahman
Ai-Ghofar
Zulfa Maulida

KEGIATAN TERSTRUKTUR INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KELOMPOK

NO	Nama Kegiatan	Ceklis Bila Sudah
1	**Makalah dan poster lengkap dengan logbook**	√
2	**Output miniriset dan poster**	√
3	**Keterlibatan diskusi tahap II**	√
4	**Keterlibatan menoreksi kelompok lain**	√
5	**Keterlibatan diskusi tahap III**	√
6	**Keterlibatan diskusi tahap IV**	√

Bandung, 25 Juni 2020



Risna Salma Lianti
NIM: 2200060020

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di MA Ar-Rosyidiah Bandung

Risna Salma Lianti
Email: salmarisna2@gmail.com
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Al-Jawami Cileunyi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Al-Jawami Cileunyi? 2). Bagaimana sistem perbatasan di MA Al-Jawami Cileunyi? 3). Bagaimana

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

1. Pada sub sistem produksi MA Al-Jawami Cileunyi memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
2. Pada sub sistem pembatasan MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Al-Jawami Cileunyi karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
3. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Al-Jawami Cileunyi memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
4. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Al-Jawami Cileunyi Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHAS

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Al-Jawami Cileunyi adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan kesempatan dan

DAFTAR PUSTAKA

Didah Faridah, (kepala Madrasah), wawancara oleh Rasyid Za'far Siddik, Tanggal 09 Mei 2021.
Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.



PENGARUH PANDEMI COVID 19 TERHADAP LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiah Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Dosen Pengampu: Dr. H. Rusdiana, M.M

Disusun Oleh :

Risna Salma Lianti 2200060020

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

BANDUNG

2021

ABSTRAK

Pada sektor pendidikan, kebijakan pemerintah dalam menghadapi pandemik ini adalah dengan meniadakan pembelajaran tatap muka dengan memberlakukan pembelajaran dalam jaringan (Pujilestari, 2020). Namun masih muncul berbagai permasalah lain seperti kurangnya sarana dan prasarana komunikasi dalam jaringan, tidak semua siswa memiliki perangkat elektronik, sehingga literasi teknologi menjadi permasalahan dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis adanya: 1) Bagaimana dampak pandemi Covid 19 terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru 2) Bagaimana dampak pandemi covid 19 terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru .

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei pendekatan asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru sejumlah 26 orang guru penelitian populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang disebarkan guru di Madrasah Aliyah yang telah ditapkan.

Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa dengan adanya covid 19 yang melanda Indonesia mengakibatkan kelumpuhan di beberapa sektor. Sektor yang paling penting adalah sektor ekonomi dan pendidikan. Dampak yang terasa dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah guru dan murid harus bisa membiasakan diri untuk belajar dan mengajar menggunakan media sosial. Meskipun banyak kekurangan didalam pembelaran baik itu guru, murid, teknologi, atau yang sebagainya. Ini lebih baik dari pada tidak ada pembelajaran sama sekali. Semua masalah pasti memiliki solusi, dan solusi ini bisa dicapai dari kepala sekolah yang kreatif dan inovatif serta guru yang aktif didalam memutuskan segala solusi dari setiap masalah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar pengaruh Pandemi Covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalap penelitian tentang ”Pengaruh Covid 19 Terhadap Lingkungan Organisasi lembaga pendidikan” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 14 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK **16**

KATA PENGANTAR **16i**

DAFTAR ISI ..... **iii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Inti dari Tujuan (1) 6
B. Teori Inti dariTujuan (2) 8
C. Teori Inti dariTujuan (3) 9

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah 10
B. Unit Analisis 10
1. Subjek Penelitian 10
2. Informasi Penelitian 10
3. Lokasi Penelitian 11
C. Metode Pengumpulan Data 11
D. Teknik Analisis Data 11

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian 12
1. Inti dari Tujuan (1) 12
2. Inti dari Tujuan (2) 12
3. Inti dari Tujuan (3) 12
B. Pembahasan/Diskusi 14
1. Inti dari Tujuan (1) 14

2. Inti dari Tujuan (2) 15
3. Inti dari Tujuan (3) 15
BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 16
B. Implikasi 16
C. Saran 16

DAFTAR PUSTAKA 18

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadimanusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[1]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam

[1] Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2

mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[2]

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogyanya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan

[2] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[3]

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dalam mendukung profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu untuk mewujudkan guru yang berprofesional dapat ditunjang dengan visi sekolah serta pengalaman mengajar yang diidentifikasi sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Rendahnya komitmen yang dimiliki seorang guru membuat tugas guru menjadi kurang maksimal kurangnya kepedulian dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Profesionalisme guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Ketrampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggungjawab guru sebagai pengajar dan pendidik secara sempit dapat diinterprestasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan keinginan semua pihak terutaama masyarakatumum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina siswa. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga profesionalisme guru menjadi penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja guru.[4]

---

[3] Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence,* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

[4] Imam Supardi, *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya,* (Bandung: PT Alumni, 2003), h. 45.

Dengan demikian, minat belajar merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan belajar siswa. Disamping itu minat belajar juga dapat mendukung dan mempengaruhi proses belajar mengajar disekolah. Namun dalam praktiknya tidak sedikit guru menemukan kendala di dalam kelas, karena kurangnya minat siswa dalam pembelajaran. Jika hal ini terjadi, maka proses belajar mengajar pun akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru, peran dan posisi kepala madrasah menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan yang diharapkan Madrasah Aliyah. Kepala madrasah dituntut memiliki jiwa lingkungan sekolah mengatur semua aktifitas madrasah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sehubungan dengan uraian di atas maka dilakukan penelitian agar mendapatkan informasi berkenaan dengan Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak pandemi covid 19 terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru?
2. Bagaimana dampak covid 19 terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak pandemi covid 19 terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru
2. Untuk mengetahui dampak covid 19 terhadap kinerja tenaga pendidikan di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru

D. Keguanaan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru
b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini didapat dari berbagai referensi yang di dalamnya berisi tentang bahan kajian yang relevan dengan permasalahan yang penulis teliti saat ini. Penelusuran pustaka dimaksudkan untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan mendapatkan berbagai informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Peneliti juga menggunakan beberapa referensi yang serupa namun memiliki perbedaan dalam penelitian. Artinya memiliki kesamaan dalam mengkaji sebuah makna pembacaan ayat-ayat pilihan namun berbeda dalam tradisinya yaitu sebagai berikut :

1. Skripsi Ina Kristiyana (2019), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame, *Skripsi,* Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019. Skripsi ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang ditunjukan dengan Fhitung sebesar 113,324 dengan signifikasi sebesar 0,577 > 0,420 dan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 18%.[5]
2. Tesis Muhammad Sa'dullah (2020), Pandemi Covid 19 dan Implikasinya Terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Tesis*, Jurusan Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Salatiga, 2020. Tesis ini menjelaskan bahwa guru disemua jenjang pendidikan dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baru terkait dengan pembelajaran jarak jauh (PJJ). Hal ini

[5] Ina Kristiyana, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame, *Skripsi,* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.

menjadikan setiap guru mempersiapkan secara optimal segala bentuk pelajaran dan semua potensi yang ada melalui media.[6]

3. Tesis Sahlan Lubis (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, *Tesis*, Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019. Dalam tesis tersebut dijelaskan bahwa lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38%. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja yang ada dapat tercipta dengan nyaman dan kondusif didukung pula dengan disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Model Medan.[7]
4. Skripsi Ira Oktaviana (2015), Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar di Daerah Binaan I Kecamatan Limpung Kabupaten Batang, *Skripsi*, Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015. Dalam skripsi tersebut menjelaskan bahwa 63,9% motivasi belajar dipengaruhi oleh lingkungan sekolah. Sedangkan 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.[8]
5. Skripsi Arinda Yuliani (2017), Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 7 Yogyakarta, *Skripsi*, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017. Skripsi ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas XI sebesar 20,80%. Adapun penggunaan media pembelajaran terhadap motivasi belajar siswa kelas XI sebesar 16,50%. Dan pengaruh penggunaan media pembelajaran serta motivasi belajar siswa sebesar 26,50%. Hal ini menunjukan bahwa media pembelajaran sangat menguntungkan dan memberikan

[6] Muhammad Sa'dullah, Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Tesis,* Pendidikan Agama Islam Pasca IAIN Salatiga, 2020.

[7] Sahlan Lubis, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, *Tesis*, Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2019.

[8] Ira Oktaviana, Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar Binaan I, *Skripsi,* PGSD Universitas Negeri Semarang, 2015.

kualitas serta kuantitas siswa kelas XI.[9]

A. Teori Inti I

Menurut Lubis, lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi dikelompokkan sebagai berikut :

a. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan output organisasi
b. Sub sistem perbatasan (Boundary Spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
c. Sub sistem pemeliharaan (Maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.
d. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalahan, penempatan, perubahan, atau mengatur adaptasi terhadap perubahan tersebut.
e. Sub sistem pengarah (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

B. Teori Inti II

Rusdiana & Haryati, memandang ”profesional” adalah menempatkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang memadahi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan sebaiknya perlu menghindari sikap mengambil jalan pintas dengan melakukan tindakan-tindakan spekulatif.[10]

[9] Arinda Yulianti, Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7, *Skripsi,* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.

[10] A. Rusdiana dan Yeti Haryati, *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif,* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 25.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[11]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[12]

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

2. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru.

---

[11] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36

[12] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

3. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survey yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru Kota Bandung, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakuakn selama di lapangan adalah Reduksi data, Penyajian data, Verifikasi data.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Dampak Covid 19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara online.

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yaitu interaksi lingkungan dalam organisasi. Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah Sistem Produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (online).

Pembelajaran online saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan

pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara Daring (Online). Meskipun, pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara online atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara online seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan juga wali dari siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara online sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain hasil wawancara kepada kepala sekolah, tenaga pendidik juga tidak luput dari penelitian kami karena tenaga pendidik adalah responden paling penting terhadap hasil dari pada penelitian ini.

Menurut hasil wawancara terhadap tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru. Dampak pandemi yang dirasakan seorang tenaga pendidik (guru) yaitu tidak semua guru mahir dan menguasai teknologi internet dan media sosial lainnya saat ini. banyak dari tenaga pendidik yang sudah senior tidak mempunyai atau tidak dapat menggunakan fasilitas yang mendukung pebelajaran online. Seperti komputer, laptop, dan juga handphone yang canggih yang dapat digunakan untuk pembelajaran. Oleh karena itu untuk memenuhi pembelajaran seharusnya mereka mendapatkan bimbingan terlebih dahulu.

Hambatan selanjutnya yaitu para guru yang belum terbiasa dengan adanya pembelajaran berjarak, karena mereka sudah terbiasa dengan pembelajaran secarang langsung atau bertatap muka dengan para siswanya. Sehingga begitu juga membutuhkan adaptasi dan pembinaan yang akan membutuhkan waktu untuk melakukannya. Pembelajaran online juga berdampak akan kualitas peserta didik. Oleh karena itu, setiap guru dituntut agar dapat mendidik para siswanya tetap menjadi sumber daya manusia yang bermutu bagi bangsa dan negara. Setiap guru juga membutuhkan interaksi antar sesama guru, tetapi karena adanya pandemi saat ini jarak sosial terjadi diantara mereka. Interaksi sosial sangatlah penting bagi seorang guru untuk mendapatkan mendiskusikan bagaimana masa depan anak didiknya, bagaimana mereka dapat menumbuhkan semangat belajar, dan lainnya.

Kendala yang dihadapi guru juga terdapat pada koneksi jaringan. Jaringan yang tidak lancar akan menghambat adanya proses pembelajaran, sehingga setiap guru harus mempunyai koneksi yang kuat dan itu juga membutuhkan biaya data. Maka tidak hanya siswa, guru juga mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan pembelajaran. Banyak biaya yang harus dikeluarkan oleh guru, baik itu berupa maerial maupun non marial. Seperti halnya digunakan untuk membeli pulsa telephon, pulsa data, dan juga untuk mengakses yang dibutuhkan dalam pembelejaran.

Guru juga harus meluangkan ekstra lebih waktu yang tidak dapat ditentukan untuk melaporkan bagaimana perkembangan pelajaran kepada pihak sekolah, dan juga guru harus meluangkan waktu untuk mempelajari dan beradptasi hal-hal baru yang ada saat pandemi dan guna untuk tetap mempertahankan kualitas peserta didik meskipun dalam situasi sulit seperti ini. sekolah juga seharusnya menfasilitasi para guru dan murid untuk melakukan pembelajaran ini, dengan cara melakukan pembinaan dan juga memberi sumbangan kuota data untuk para siswa dan guru, karena juga pembelajaran online seperti ini membutuhkan ekstra kuota dan juga waktu yang ekstra.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan Guru-guru di Madrasah Aliyah Ar-Rosyidiyah Cibiru. Maka dapat diambil bahwa:

1. Dampak Covid 19 terhadap kinerja Kepala Madrasah adalah Kepala Madrasah harus beradaptasi dengan lingkungan yang baru karena adanya perubahan lingkungan, untuk melihat permasalahan, penempatan, perubahan, atau mengatur adaptasi terhadap perubahan tersebut. Selain itu Kepala Madrasah memberikan motivasi dan bimbingan teknis terkait perubahan sistem pada lembaga pendidikan.
2. Dampak Covid 19 terhadap kinerja Tenaga Pendidik adalah tenaga pendidik kewalahan terkait sistem pendidikan yang baru, banyak sekali hambatan yang dihadapi seperti belum siapnya materi dan metode serta aplikasi online yang memiliki keterbatasan jam tanyang.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan

dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yang sudah tersedia.

C. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

LAMPIRAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Nomor : 1109/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 07 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAS Ar-Rosyidiyah Cibiru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Risna Salma Lianti**
NIM : 2200060020
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Cibuntu Rt.01/Rw.01 Ds. Sukaluyu Kec. Kalibunder Kab. Sukabumi

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK



Nama : Risna Salma Lianti
NIM : 2200060020
SMT/KLS : II/Reguler B

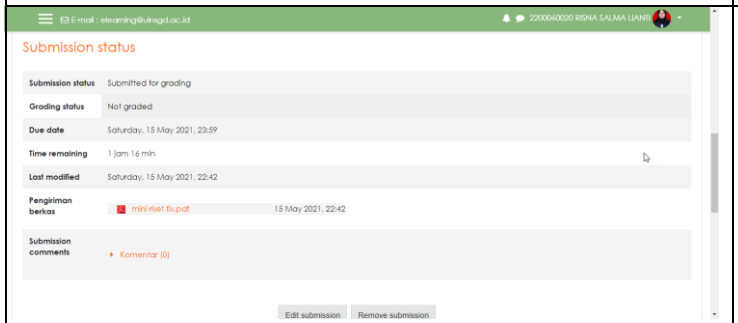
URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PERSIAPAN	Selasa, 4 Mei 2021	
1. Menentukan Masalah	Rabu, 5 Mei 2021	**Terlampir**
2. Melakukan Studi Literatur	Kamis, 6 Mei 2021	**Terlampir**
3. Penetapan Lokasi/Penyusunan Surat Ijin	Jum'at, 7 Mei 2021	**Terlampir**
II. KELAPANGAN	Sabtu, 8 Mei 2021	
4. Studi Pendahuluan	Minggu, 9 Mei 2021	**Terlampir**
5. Penetapan Metode, Pengumpulan Data; Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Diskusi Terarah	Minggu, 9 Mei 2021	**Terlampir**
III. PEGELOLAAN DATA	Senin, 10 Mei 2021	
6. Analisa data selama penelitian	Senin, 10 Mei 2021	**Terlampir**
7. Analisa data setelah; Validasi dan Rehabilitasi	Selasa, 11 Mei 2021	**Terlampir**
8. Hasil; Cerita; Deskripsi Tebal; Naratif; Dapat dibantu tabel frekuensi	Selasa, 11 Mei 2021	**Terlampir**
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	Jum'at, 14 Mei 2021	
9. Penyusunan laporan penelitian	Jum'at, 14 Mei 2021	**Terlampir**
10. Melengkapi lapran dengan poster	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**
11. Penyampaian laporan hasil	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**

Bandung, 25 Juni 2020

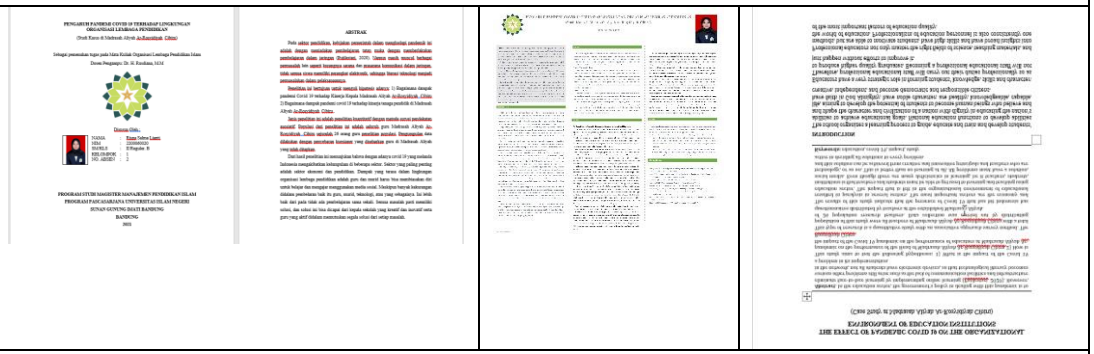


Risna Salma Lianti
NIM: 2200060020

1. BUKTI SUBMIT KE LMS



2. BUKTI SUBMIT KE KETUA KELOMPOK

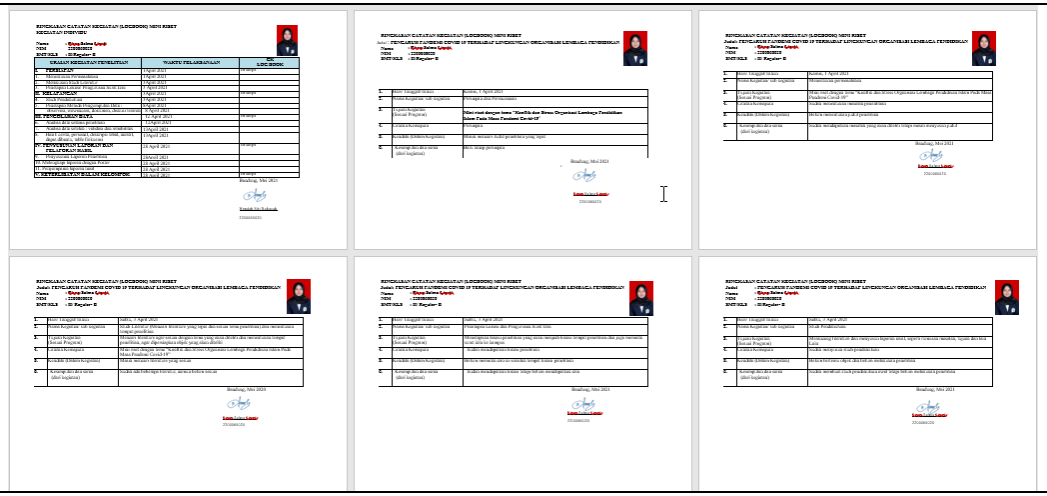


3. MEMBUAT LOGBOOK RISET MINI

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET
KEGIATAN INDIVIDU

Nama : Risna Salma Lianti
NIM 2200060020
SMT/KLS : II/Reguler- B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	1April 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	1April 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	3April 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	3 April 2021	
II. KELAPANGAN	3April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	3April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data : observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	8April 2021 8 April 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	12 April 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	12April 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	13April 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	13April 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	28 April 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	28April 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	28 April 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	28 April 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	28 April 2021	Terlampir



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di MA Ar-Rosyidiah Bandung

Risna Salma Lianti
Email: salmarisna2@gmail.com
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Al-Jawami Cileunyi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaimana sistem Produksi di MA Al-Jawami Cileunyi? 2). Bagaimana sistem perbatasan di MA Al-Jawami Cileunyi? 3). Bagaimana

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

6. Pada sub sistem produksi MA Al-Jawami Cileunyi memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
7. Pada sub sistem pembatasan MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Al-Jawami Cileunyi karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
8. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Al-Jawami Cileunyi memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
9. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Al-Jawami Cileunyi Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHAS

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa pandemi covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Al-Jawami Cileunyi memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Al-Jawami Cileunyi adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Al-Jawami Cileunyi pada masa covid 19
Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Al-Jawami Cileunyi adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

6. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
7. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
8. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
9. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan kesempatan dan

DAFTAR PUSTAKA

Didah Faridah, (kepala Madrasah), wawancara oleh Rasyid Za'far Siddik, Tanggal 09 Mei 2021.
Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
(Studi Kasus di MA Ar-Rosyidiah Bandung)
Kelompok I (Satu)/Kelas MPI-B/II Reguler

Risna Salma Lianti
Salmarisna2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Ar-Rosyidiah Bandung. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Ar-Rosyidiah Bandung provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Ar-Rosyidiah Bandung prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders Spanning, Maintenance, Adjustment, Briefing*

INTRODUCTION

Schools organize learning processes to guide, educate and train and develop students' abilities to achieve educational goals. The role of educators is very strategic in shaping students' knowledge, skills, and character. Professional education personnel are able to teach students effectively in accordance with resource and environmental constraints. The ability and potential of students will not develop optimally without the help of teachers. In terms of teachers need to pay attention to students individually. Professional teachers are teachers who have a set of competencies (knowledge, skills, behaviors) that must be possessed, internalized, and mastered by teachers in carrying out

professional duties who have special abilities and expertise in the field of teaching so that they can carry out their duties and functions as teachers with maximum abilities.

In supporting teacher professionalism, it is influenced by several factors such as years of service, teaching experience, training and educational background. Professional teachers have a great influence in the world of education so that they are able to produce quality educational output. Therefore, to realize a professional teacher can be supported by the school's vision and teaching experience which is identified as an important factor in an educational institution.

Judging from the phenomena that occur at this time, the organizational environment of educational institutions does not run effectively, learning is not carried out face-to-face, the learning space is not maximized as a whole, parents are more involved in monitoring their children's learning. In overcoming this, which includes the organizational environment of educational institutions, Lubis provides at least 5 sub-systems, namely: 1) production sub-system, 2). Sub-border spanning system, 3). Sub system maintenance (maintenance), 4). Sub system adjustment (adaptation), 5). Sub-direction system (management). On the one hand, online learning aims to reduce the spread of COVID-19, on the other hand, online learning has a lot of impact on the institutional system that must be forced to follow the existing conditions.

METHODS

This research is included in the scope of field research (Field Research) with a qualitative approach. Field research is research conducted by directing researchers to the scene or place of the phenomenon to be studied. Research with a qualitative approach is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or oral words from the people and behaviors observed by the researcher.

RESULTS

1. Production subsystem at MA Al-Jawami Cileunyi during covid pandemic 19

In this study, it was found that in creating products and services, principals instruct teachers to continue to carry out education so that students continue to learn. Teachers provide learning in accordance with the RPP that has been made but give more exercises or tasks to students who are expected to still be able to learn wherever they are, which later students in the current condition can still compete with others when they leave the school.

2. Subsystem of restriction in *MA Ar-Rosyidiah Bandung* at covid time 19

The results of the interviews received stated that on the input side, the *MA Ar-Rosyidiah Bandung* school provided specifications for students who wanted to enter the school, this was given so that students could follow the learning well. And when this pandemic is hit, students can still take lessons that are not directly supervised by the teacher, students are required to study independently at home, and they can follow it well even though there are still students who need more attention. The boundary that occurs on the input and output sides is the educational process.

3. Conservation subsystem in *MA Ar-Rosyidiah Bandung* at covid time 19

In this study it was found that maintaining or maintaining fluency in learning at *MA Ar-Rosyidiah Bandung* is to provide technical guidance or learning technical guidance through zoom meet and google meet, so that learning continues even though it does not meet in person.

4. Subsystem of adaptation in *MA Ar-Rosyidiah Bandung* at the time of covid 19

The results of the interview obtained that the adaptation system performed by the head *MA Ar-Rosyidiah Bandung* is by giving guidance to teachers about the correct prokes that is to wear a mask, both in school and out of school, always wash, all educators and staff in the vaccine To prepare themselves when the new school year can be implemented face -to -face learning. Apart from that the principal also provides hand washing at several points, handsanitaiser, and provides masks when there are teachers who do not wear masks.

5. Subsystem of direction (management) in *MA Ar-Rosyidiah Bandung* during covid 19

The results of the interview showed that the directive system carried out by the head of the *MA Ar-Rosyidiah Bandung* was to stay calm, don't panic and always maintain health with a healthy diet. Continue to carry out online learning. And always practice 3M (wear a mask, keep your distance, and wash your hands).

Theory Implications and Research Results

The implication or attitude of the researcher to see the theory and the results obtained that the theory put forward by Lubis is very effective in overcoming the problems that exist in the organizational environment. This theory applies to every era and age does not focus on a single problem that occurs.

DISCUSSION AND CONCLUSION

Based on the results of research and discussion, the conclusions are:

1. The production done by the head of the Madrasah serves as a product or service that is the result of the output of the educational institution.
2. Boundary spanning performed by the Head of the Madrasah serves as a regulator and handles the boundaries between the organization and the environment
3. Maintenance (maintenance) performed by the head of the Madrasah serves as a handling so that learning can continue to take place well.
4. Adjustment to the organizational environment of educational institutions that occurs serves to see the problems, opportunities, and manage the changes.
5. Direction to the organizational environment of educational institutions that occurs serves to determine the direction, goals, policies, develop the organization, organize, and coordinate.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

DATA HASIL KAJIAN KELOMPOK LAIN

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 2
Judul Makalah : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 2 Kabupaten Bandung

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Ditemukan pada cover, identitas harus atas nama kelompok bukan individu	√	
2	Pada abstrak jarak spasi tidak 1 spasi dan melebihi 200 kata		√
3	Tidak menggunakan bahasa baku		√
4	Penulisan bahasa asing tidak di cetak miring		√
5	Dalam rumusan masalah, tujuan tidak konsisten penggunaan point		√
6	Dalam footnote tidak menuliskan tahun dan halaman		√
7	Kutipan langsung dan tidak langsung tidak mencantumkan sumber dan halaman		√

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 3
Judul Makalah : Iklim dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Bandung

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Dalam kata kunci pada abstrak tidak mencakup ide pembahasan	√	
2	Kata pengantar “disana” dihapuskan saja		√
3	Dalam daftar isi tidak ada daftar lampiran		√
4	Jenis font footnote tidak sesuai dengan di pembahasan		√
5	Pada kajian pustaka tidak ada tentang iklim organisasi		√
6	Dalam pembahasan tidak ada implikasi teori dan pembahasan		√
7	Teori yang digunakan hanya budaya saja iklimnya tidak ada		√

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 4
Judul Makalah : Pengaruh Covid 19 Terhadap Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Penulisan judul tidak sesuai dengan pedoman dari dosen pengampu	√	
2	Penggunaan jenis penelitian tidak sesuai dengan arahan dosen pengampu, seharunya menggunakan jenis penelitian "kualitatif" bukan kuantitatif	√	
3	Penggunaan tanda (,) koma dan kami terlalu banyak		√
4	Pada kata kunci abstrak tidak mencakup pembahasan		√
5	Dalam teori tidak menjelaskan terkait masalah hanya menjelaskan gambaran umum saja		√
6	Dalam pembahasan perhitungannya tidak bisa di buktiikan hanya sekedar hasil akhir saja		√
7	Tidak konsisten dalam jarak spasi dari paragraf satu ke paragraf berikutnya		√



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

ROBI SUHADA

NIM: 2200060021. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

1. **Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)**

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan Islam **Nama: Robi Suhada Kls II/B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-21	-Pengenalan Mata Kuliah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugasan	Daring Webinar ZOOM				
02	10-03-21	Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
03	10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
04	17-03-21	Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	17-03-21	√	17-03-21
05	24-03-21	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	24-03-21	√	31-03-21
06	31-03-21	Kekuasaan politik wewenan dan tangungjawab	LMS e-Knows	√	31-03-21	√	02-04-21
07	07-04-21	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	07-04-21	√	07-04-21
08	14-04-21	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	14-04-21	√	14-04-21
09	21-04-21	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	21-04-21	√	21-04-21
10	28-04-21	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	28-04-21	√	28-04-21
11	05-05-21	UTS	LMS e-Knows				
12	12-05-21	Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-05-21	√	10-05-21
13	19-05-21	Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	19-05-21	√	19-05-21
14	26-05-21	Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-05-21	√	26-05-21
15	02-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan	LMS e-Knows	√	02-06-21	√	04-06-21
16	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster KELOMPOK Hasil perbaikan masukan TO Assignment	Makalah-Poster Webinar ZOOM			√	24-06-2021
17	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster INDIVIDU Hasil perbaikan masukan TO Assignment				√	24-06-2021
18	30-06-2021	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows			√	30-06-2021

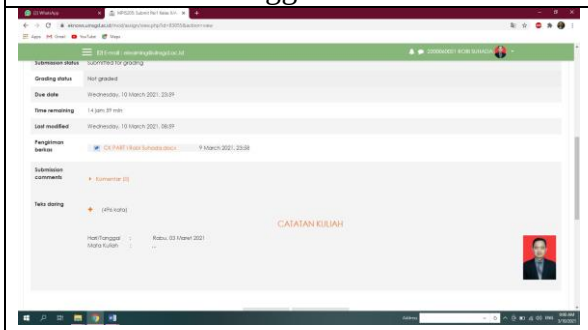


Bandung, 25 Juni 2021
Mahasiswa,

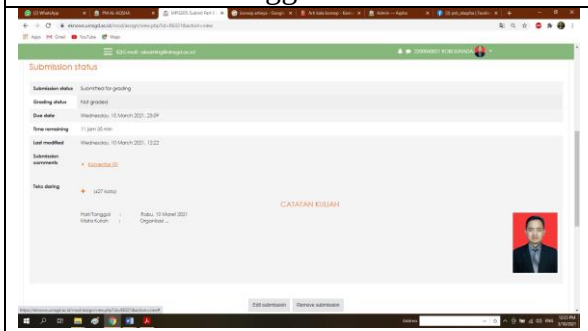
(Robi Suhada)
NIM: 2200060021

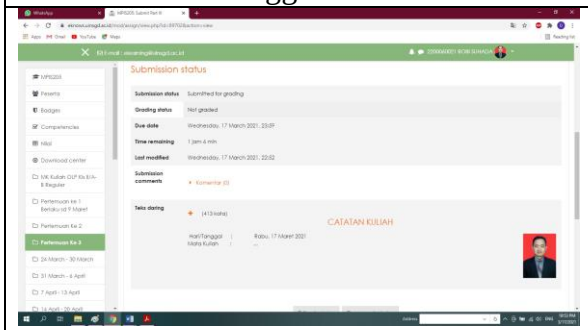
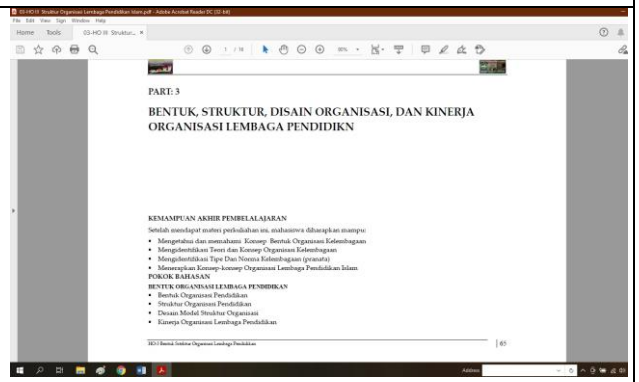
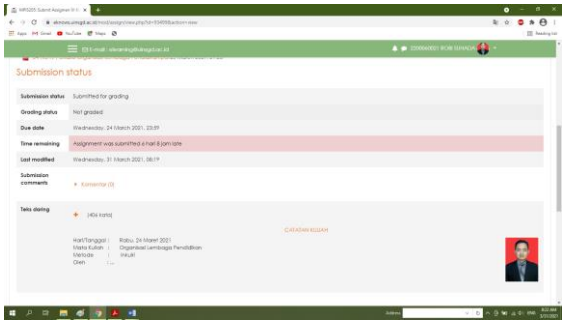
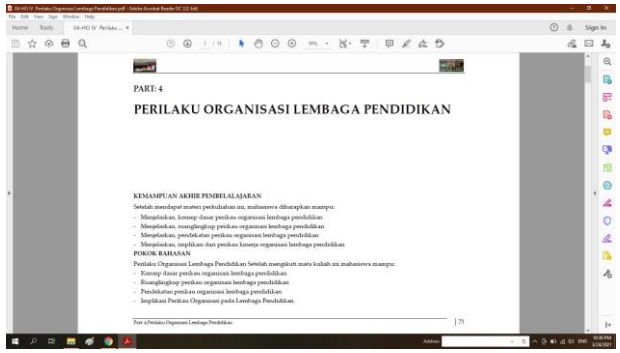
1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

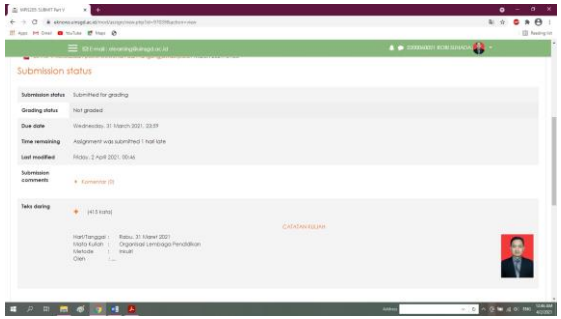
Part 1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 03 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 03 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		

Part 2 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		

Part 3 Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		
Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam		
Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: LMS
		
Part 5 Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan		
Submit di LMS tanggal 2 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: LMS




CATATAN KULIAH

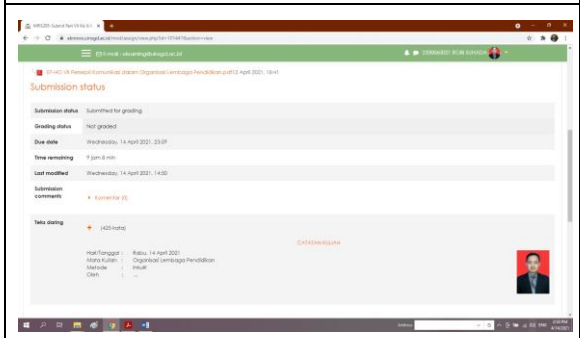
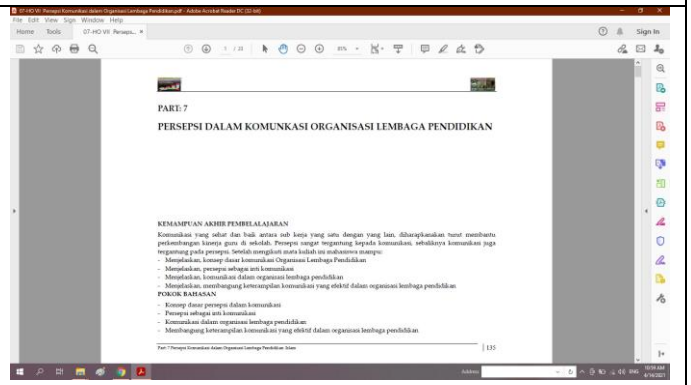
Hari/Tanggal : Rabu, 31 Maret 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Robi Sahudu
Jur/Kelas : MPI Reg 18 B
Part/Materi : **Part V. Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan**

NIM 2200060021

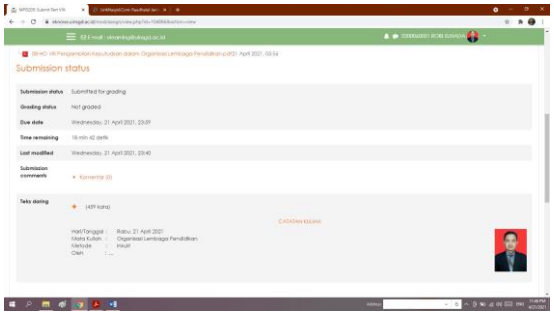
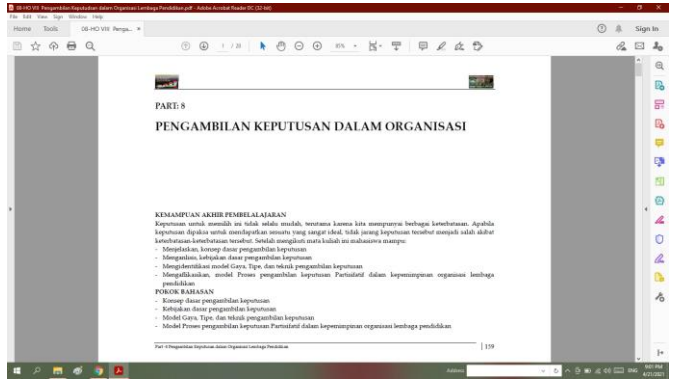
ABSTRAK

A. **Konsep Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan**
Kekuasaan adalah gejaran politik yang berkisar pada sejumlah kondisi/sifat. Karakteristik tersebut mengidentesasi kekuasaan sebaba alat yang digunakan seseorang, yaitu persimpin (juga pengikut) gunakan dalam hubungan interpersonalnya. Pada hakikatnya, kekuasaan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi tingkatan atau

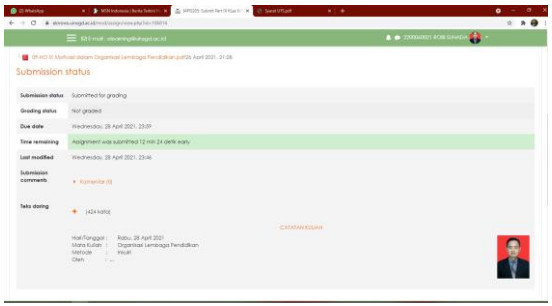
Part 7 Persepsi dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: LMS
		

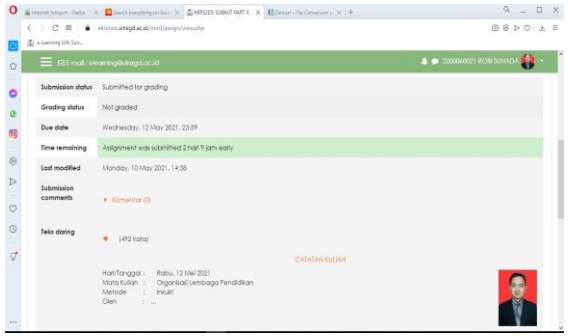
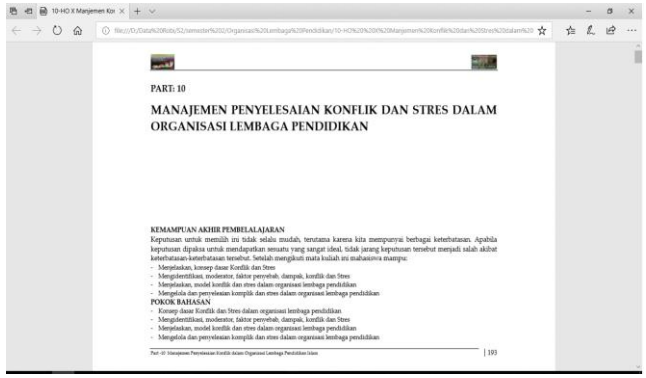
Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April	Ambil dari: LMS
		

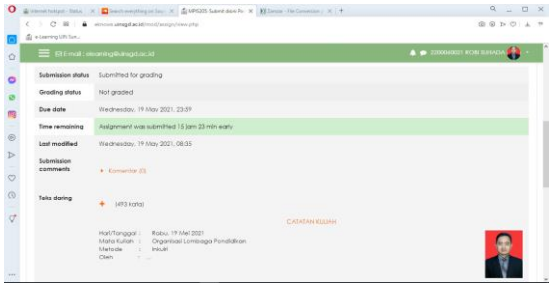
Part 9 Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 28 April 2021	Ambil dari: LMS
		

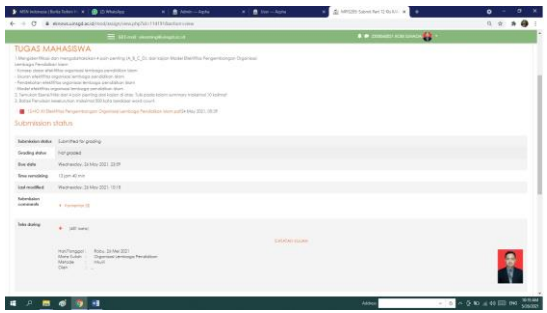
Part 10 Manajemen Penyelesaian Konflik Dan Stres Dalam Organisasi lembaga pendidikan

Submit di LMS tanggal 10 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Mei 2021	Ambil dari: LMS
		

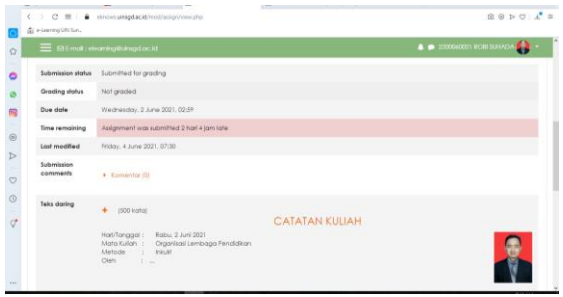
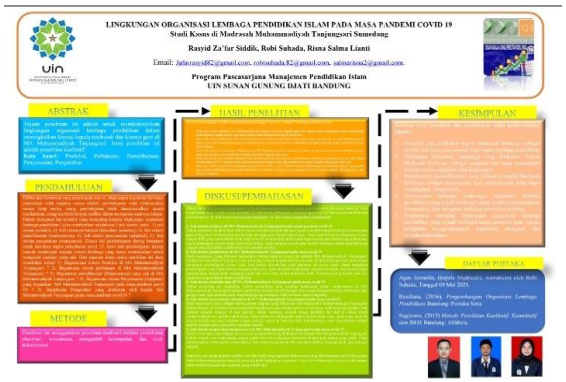
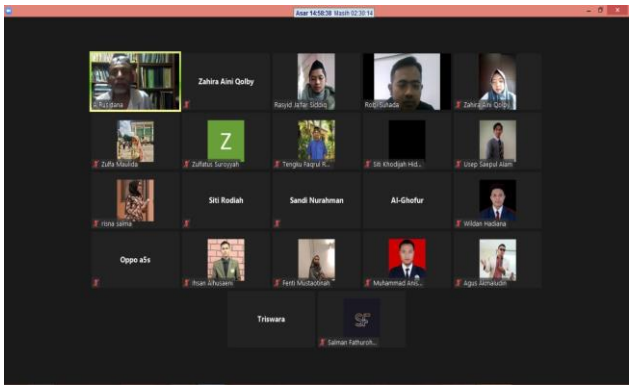
Part 11 Budaya Dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: LMS
		

Part 12 Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

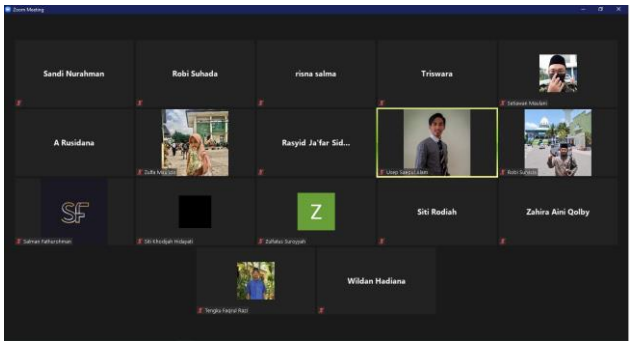
Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 26 Mei 2021	Ambil dari: LMS
		

Part 13 Model Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

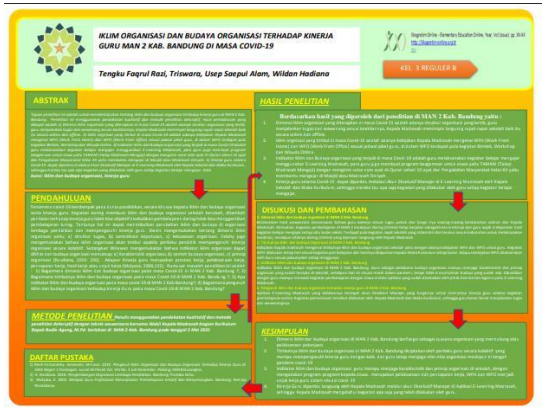
Submit di LMS tanggal 2 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 2 Juni 2021	Ambil dari: LMS
		
		

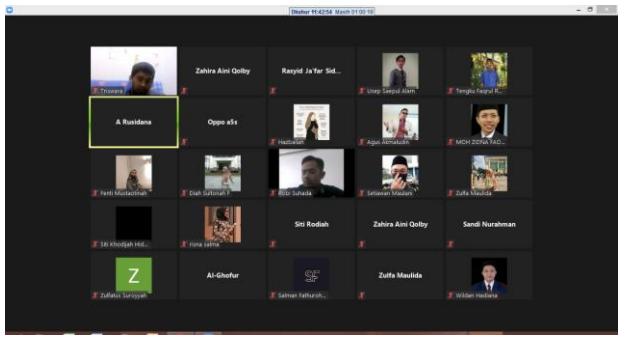

WEBINAR
KELOMPOK II
PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
SALMAN FATHURROHMAN (Pemateri)
SANDI NURAHMAN (Moderator)
SITI KHODIJAH HIDAYATI (Notulen)
SETIAWAN MAULANI (Kesimpulan)
Penyanggah
ROBI SUHADA (Kelompok I)
TRISWARA (Kelompok III)
ZULFA MAULIDA (Kelompok IV)
DOSEN PENGAMPU
DR. H. A. RUSDIANA, MM
RABU, 23 JUNI 2021
07.00 - 09.30
MEETING ID 715 7049 7639
PASWORD MPI


PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)
Abstrak
Metode
Hasil Penelitian
Pembahasan
Pendahuluan
Kesimpulan
Daftar Pustaka


Sandi Nurahman
Robi Suhada
risna salma
Triswara
A Rusidana
Rasyid Ja'far Sid...
Siti Rodiah
Zahira Aini Qolby
Wildan Hadiana

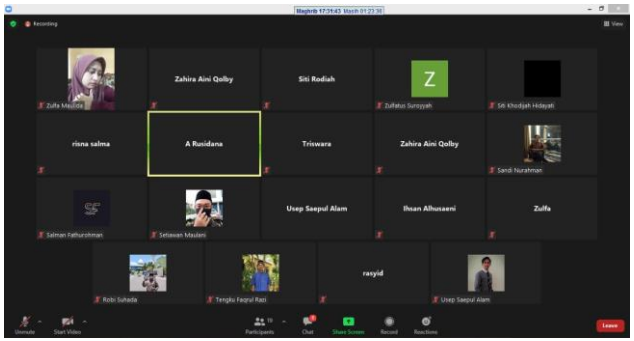

WEBINAR
PASCASARJANA MPI
#3
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 09.30 WIB
IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MAN 2 KAB. BANDUNG
Tengku Faqrul Razi Pemateri
Triswara Moderator
Wildan Hadiana Notulen
Usep Saepul Alam Kesimpulan
Penyangga :
Meeting ID : 935 7915 6874
Passcode : MPI
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA MPI UIN SGD BANDUNG
Kelompok 4
Kelompok 2
Kelompok 1


IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19
Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana
KEL. 3 REGULER B
ABSTRAK
HASIL PENELITIAN
PENDAHULUAN
DISKUSI DAN PEMBAHASAN
METODE PENELITIAN
KESIMPULAN
DAFTAR PUSTAKA


Zahira Aini Qolby
Rasyid Ja'far Sid...
A Rusidana
Oppo a5s
Siti Rodiah
Sandi Nurahman
Al-Ghafur
Zulfa Maulida


WEBINAR
MPI-B
"PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM"
TIM PENYAJI
TIM PENYANGGAH
SITI RODIAH (Pemateri)
ZULFA MAULIDA (Moderator)
ZAHIRA AINI QOLBY (Notulen)
ZULFATUSSUROYAH (Kesimpulan)
Kelompok 1 : Risna Salma
Kelompok 2: Siti Khodijah
Kelompok 3 : Usep Saepul Alam
Kelompok 4
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 08.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
MPI REG-B KELOMPOK 4
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Meeting ID : 723 251 2378
Password : MPI B


KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA MIFTAHUL HUDA
Siti rodiah, Zahira Aini Qalby, Zulfa Maulida, Zulfatus Surovyah
REG-B KEL. 4
Abstrak
Hasil
Pembahasan
Pendahuluan
Kesimpulan
Metode
Daftar Pustaka


Zahira Aini Qolby
Siti Rodiah
risna salma
A Rusidana
Triswara
Usep Saepul Alam
Ihsan Alhusaeni
Zulfa
rasyid

KEGIATAN TERSTRUKTUR INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KELOMPOK

No	Nama Kegiatan	Ceklis bila sudah
1	Makalah dan poster lengkap dengan logbook	√
2	Output minireset dan poster	√
3	Keterlibatan Diskusi Tahap II	√
4	Keterlibatan Mengoreksi Makalah Kelompok lain	√
5	Keterlibatan Diskusi Tahap III	√
6	Keterlibatan Diskusi Tahap IV	√

Bandung, Juni 2021



Robi Suhada
NIM: 2200060096

.

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organsasi Lembaga Pendidikan Islam
Dosen Pengampu :
Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

Disusun Oleh :



NAMA	:	Robi Suhada
NIM	:	2200060021
SM/KLS	:	II/B Reguler
KELOMPOK	:	1
NO. ABSEN	:	03

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang ”lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK
…….. Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR
…….. Error! Bookmark not defined.**i**
DAFTAR ISI…….iii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah……..1
B. Rumusan Masalah……3
C. Tujuan Penelitian…….4
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian……5
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Identifikasi Lingkungan Organisasi…….6
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah……...8
B. Unit Analisis……8
1. Subjek Penelitian……...8
2. Informasi Penelitian……...8
3. Lokasi Penelitian……9
C. Metode Pengumpulan Data……..9
D. Teknik Analisis Data……...9
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19……...12
B. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19……12
C. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 ……...13
D. Sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ……...13
D. Sistem Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ……...15
BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan……16
B. Implikasi……16
C. Saran……..17
DAFTAR PUSTAKA……...18
LAMPIRAN-LAMPIRAN……..20

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[1]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam

[1] Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2

mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[2]

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogianya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[3]

---

[2] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34
[3] Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19?
2. Bagaimana sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19?
3. Bagaimana pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 ?
4. Bagaimana sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?
5. Bagaimana Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
2. Untuk mengetahui sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.
3. Untuk mengetahui sistem pemeliharaan (maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.
4. Untuk mengetahui sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.

5. Untuk mengetahui sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.
2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

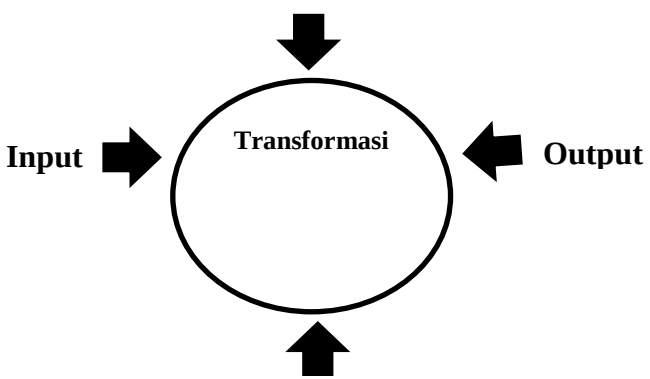
BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi

Dalam mengidentifikasi lingkungan organisasi Mada Mustafa mengidentifikasinya berupa elemen-elemen lingkungan yang mempengaruhi organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:[4]

Instrumental Input (teknologi, ekonomi, pasar)



Environmental Input (keuangan, pemerintah, politik,

[4] Manda Mustafa, *Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta: FKIP-UNY, 2002), h. 20.

Sistem dalam organisasi pada gambar tersebut berinteraksi dengan lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi, yang menurut lubis, dikelompokan sebagai berikut:[5]

1. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan output organisasi.
2. Sub sistem perbatasan (boundari spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri dari perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
3. Sub sistem pemeliharaan (maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.
4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalah, kesempatan, perubahan, dan mengatur adaptasi terhadap perubahan lingkungan tersebut.
5. Sub sistem pengarahan (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

Instrumental input (teknologi, ekonomi, pasar), enviromental input (keuangan, pemerintah, politik, kebijakan). Prinsip keterbukaan dan ketergantungan organisasi terhadap lingkungan menyebabkan komposisi elemen-elemen lingkungan yang berpengaruh terhadap organisasi akan berlainan sesuai dengan perbedaan organisasi maupun kondisi lingkungannya. Yang paling penting adalah menemukan cara untuk mengidentifikasikan elemen-elemen lingkungan yang dapat digunakan pada organisasi yang berbeda pada lingkungan yang berbeda.

[5] Lubis Haris, S.B & Martani Husaini, *Teori Organisasi (Suatu pendekatan Makro)*, (Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987), h. 71.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[6]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[7]

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

2. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

3. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survei yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Kabupaten Sumedang, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

---

[6] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36

[7] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakukan selama dilapangan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Reduksi data adalah memfokuskan pada hal-hal yang sangat penting dicari dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[8]

2. Penyajian Data

   Dengan menyajikan data, maka akan mepermudah untuk memahami tentang apa yang sedang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data adalah usaha mengorganisasikan dan memaparkan data secara menyeluruh guna memperoleh gambaran secara lengkap dan utuh.[9]

3. Verifikasi Data.

   Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.[10]

---

[8] Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hlm. 5.

[9] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 338.

[10] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 341.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara *online.*

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah sistem produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (*online*).

Pembelajaran *online* saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

1. Sistem produksi di MA Muhammdiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara kepada kepala sekolah, pada sistem produksi yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari bahwa kepala sekolah menginstruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan meskipun dalam kondisi yang serba kesulitan, tetapi

bagiamanapun keadaannya guru harus dapat mengajarkan pembelajaran sehingga para murid tetap bisa belajar dimanapun murid berada dengan sistem pembelajaran daring. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan tugas dan latihan kepada para murid. Pada masa pandemi seperti tidak hanya guru saja yang dituntut untuk dapat mengajar dengan baik tetapi murid juga harus dapat belajar secara mandiri, kreatif, dan inovatif, yang nantinya murid pada kondisi sekarang dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Sistem perbatasan yang terdapat di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah sistem input dan output. *Pertama,* pada sistem input kepala sekolah memberikan spesifikasi bagi para calon siswa yang ingin masuk kepada lembaga tersebut. Ini dilakukan agar siswa yang masuk kepada lembaga tersebut dapat mengikuti pembelajaran yang diberikan oleh para guru dengan baik. Tidak hanya mendengarkan saja tetapi murid dapat mengembangkan pemahaman mereka setelah belajar dengan berdiskusi dan lain sebagainya. Selain dari pada itu, spesifikasi ini berguna pada keadaa sekarang yang dimana ketika pembelajaran dilakukan tidak dengan tatap muka (Luring) para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan sebaik mungkin, melatih kemandirian, kreatif, dan inovatif, meskipun ada beberapa siswa yang memang butuh perhatian lebih dari gurunya agar dapat mengimbangi dengan teman sebaya nya.

Kedua, pada sistem output siswa akan dapat bersaing dengan sekolah favorit yang tersebar diseluruh indonesia dan bisa masuk kepada universitas favorit juga seperti UGM, UI, UPI, UNPAD, dan lain sebagainya.

Adapun sistem perbatasan pada sisi input dan output adalah pada proses pendidikan. Proses pendidikan ini yang menentukan seorang siswa dapat berkembang atau tidak. Guru juga dituntut untuk dapat memberikan pembelajaran semudah mungkin sehingga para murid dapat memahaminya dengan baik dan benar.

3. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Dalam pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah bekerja keras untuk memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi pada zaman sekarang yaitu pandemi covid 19. Pemeliharaan yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis terkait masalah pembelajaran yang banyak sekali kekurangan. Kepala sekolah memberikan workshop kepada para guru, workshop ini berkenaan dengan teknis pembelajaran jarak jauh yang dimana guru dapat berkomunikasi dengan murid meskipun diluar

jangkauan guru yaitu dengan mengandalkan beberapa aplikasi online sebagai penunjang pembelajaran seperti *Zoom Meet, Google Meet, Schoology,* dan *E-Learning*.

4. Sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara daring (*Online*). Bimtek (bimbingan teknis) telah diberikan untuk dapat menunjang pembelajaran sebaik mungkin meskipun pembelajaran yang dilakukan dengan jarak jauh. Pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara *online* atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara *online* seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan wali siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara *online* sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain dari pada bimtek yang dilakukan kepala sekolah juga menerapkan prokes (Protokol Kesehatan) sebaik mungkin dengan cara para guru selalu memakai masker baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, selalu menjaga jarak, dan selalu mencuci tangan, karena kepala sekolah sudah menyiapkan tetap mencuci tangan dibeberapa titik di lingkungan sekolah, menyediakan handsanitaizer, dan

menyediakan masker pula agar apabila para guru kedapatan ada yang tidak memakai masker maka akan diberi untuk menekan angka covid 19. Selain dari pada itu kepala sekolah juga mewajibkan kepada para guru untuk di vaksin ini untuk menguatkan metabolisme tubuh para guru dan juga persiapan apabila pada tahun ajaran baru dilaksanakan pembelajaran tatap muka.

5. Sistem pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Didalam sistwm pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari yaitu dengan cara tetap tenang tidak panik pada keadaan covid 19, selalu menjaga pola makan dengan baik agar imunitas tubuh kuat. Arahan lainnya adalah dengan melaksanakan protokol kesehatan dengan sebaik mungkin sesuai instruksi dari pemerintah yaitu dengan cara 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Pengarahan selanjutnya adalah dengan tetap melaksanaka kewajiban tenaga pendidik sebagai pemberi informasi terkait pembelajaran kepada peserta didik dengan memanfaatkan aplikasi online yang memiliki dampak negatif dan positif. Tetapi hal tersebut harus dimaksimalkan sebaik mungkin agar lembaga pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan zaman yang semakin pesat dalam dunia teknologi.

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan guru-guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Maka dapat diambil bahwa:

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
5. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yag sudah tersedia.

C. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Lubis Hari, S. &. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro).* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustafa, M. (2002). *Organisasi Pendidikan.* Yogyakarta: FKIP-UNY.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

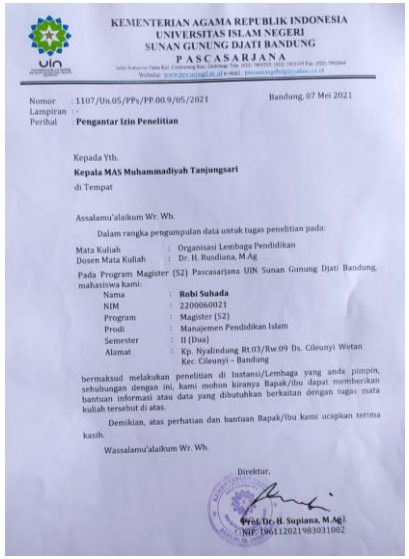
Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

LAMPIRAN

Surat Izin Peneitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Nomor : 1107/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021
Lampiran :
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Bandung, 07 Mei 2021

Kepada Yth.
Kepala MAS Muhammadiyah Tanjungsari
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Nyalindung Rt.03/Rw.09 Ds. Cileunyi Wetan Kec. Cileunyi - Bandung

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag.
NIP. 196112021983031002

Surat Keterangan Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUMEDANG

MA MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI
STATUS TERAKREDITASI A (AMAT BAIK)

SURAT KETERANGAN
Nomor: 43/III/4.AU/O/2021

Kepala Madrsah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program Studi : Magister (S2)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Judul Penelitian : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di MA Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang mulai tanggal 8 Mei 2021 sampai dengan tanggal 11 Mei 2021.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjungsari, 11 Mei 2021
Kepala Madrasah,

Asep Jaenudin, S.Pd.I

Bersama Kepala MA Muhammadiyah Tajungsari



Foto Kegiatan Penelitian



RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET
KEGIATAN INDIVIDU

Nama : Robi Suhada
NIM 2200060021
SMT/KLS : II/Reguler- B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	Selasa, 4 Mei 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	Rabu, 5 Mei 2021	Terlampir
2. Melakukan Studi Literatur	Kamis, 6 Mei 2021	Terlampir
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	Jum'at, 7 Mei 2021	Terlampir
II. KELAPANGAN	Sabtu, 8 Mei 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	Sabtu, 8 Mei 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data :	Ahad, 9 Mei 2021	Terlampir
observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	Ahad, 9 Mei 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	Senin, 10 Mei 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	Senin, 10 Mei 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	Selasa, 11 Mei 2021	Terlampir
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	Selasa, 11 Mei 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	Jum'at, 14 Mei 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	Jum'at, 14 Mei 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	Sabtu, 15 Mei 2021	Terlampir
11. Penyampaian laporan hasil	Sabtu, 15 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	Sabtu, 15 Mei 2021	

Bandung, Mei 2021

Robi Suhada
2200060021

LAMPIRAN

Kegiatan 4 Mei 2021

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Robi Suhada
NIM : 2200060021
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Selasa, 4 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Persiapan dan Perencanaan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	**Mini riset dengan tema "Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"**
4.	Catatan Kemajuan	Persiapan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari Judul penelitian yang tepat
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Baru tahap persiapan

Bandung, Mei 2021

Robi Suhada
2200060021

Kegiatan 5 Mei 2021

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Robi Suhada
NIM : 2200060021
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 5 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Menentukan permasalahan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mini riset dengan tema "Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menentukan masalah penelitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum menentukan judul penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan masalah yang akan diteliti tetapi masih menyusun judul

Bandung, Mei 2021

Robi Suhada
2200060021

Kegiatan 6 Mei 2021

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Robi Suhada
NIM : 2200060021
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Kamis, 6 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Literatur (Mencari literature yang tepat dan sesuai tema penelitian) dan menentukan tempat penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mencari literature agar sesuai dengan tema yang akan diteliti dan menentukan tempat penelitian, agar dipersiapkan objek yang akan diteliti
4.	Catatan Kemajuan	Mini riset dengan tema "Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari literature yang sesuai
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah ada beberapa literatur, namun belum sesuai

Bandung, Mei 2021

Robi Suhada
2200060021

Kegiatan 7 Mei 2021

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Robi Suhada
NIM : 2200060021
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jum'at, 7 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Lokasi dan Pengurusan Surat Izin
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menetapkan lokasi penelitian yang akan menjadi lokasi tempat penelitian dan juga meminta surat izin ke kampus
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan lokasi penelitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum meminta izin ke sekolah tempat lokasi penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan lokasi tetapi belum mendapatkan izin

Bandung, Mei 2021

Robi Suhada
2200060021

Kegiatan 8 Mei 2021

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Robi Suhada
NIM : 2200060021
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Sabtu, 8 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Pendahuluan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Merancang literature dan menyusun laporan awal, seperti rumusan masalah, tujuan dan lain Lain
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menyusun studi pendahuluan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum bertemu objek dan belum melakukan penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah membuat studi pendahuluan awal tetapi belum melakukan penelitian

Bandung, Mei 2021

Robi Suhada
2200060021

Kegiatan 9 Mei 2021

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Nama : Robi Suhada
NIM : 2200060021
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Ahad , 9 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Metode Pengumpulan Data (Observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah)
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menyusun rincian kegiatan yang akan dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan izin penelitian dan sudah menentukan metode pengumpulan data  
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Waktu sudah mepet
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah menyusun daftar kegiatan dan sudah mendapat izin dari sekolah tempat penelitian

Bandung, Mei 2021

Robi Suhada
2200060021

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di MA Muhammadiyah Tanjungsari

Robi Suhada
Email: robisuhada.82@gmail.com
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Al-Jawami Cileunyi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.
Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari? 2). Bagaimana sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari? 3).

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

1. Pada sub sistem produksi MA Muhammadiyah Tanjungsari memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
2. Pada sub sistem pembatasan MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Muhammadiyah Tanjungsari karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
3. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
4. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Muhammadiyah Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHAS

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19
Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19
Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur

DAFTAR PUSTAKA

Agus Jaenudin, (kepala Madrasah), wawancara oleh Rasyid Za'far Siddik, Tanggal 09 Mei 2021.
Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
(Studi Kasus di MA Muhammadiyah Tanjungsari)
Kelompok I (Satu)/Kelas MPI-B/II Reguler

Robi Suhada 2200060021
robisuhada.82@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders Spanning, Maintenance, Adjustment, Briefing*

INTRODUCTION

Schools organize learning processes to guide, educate and train and develop students' abilities to achieve educational goals. The role of educators is very strategic in shaping students' knowledge, skills, and character. Professional education personnel are able to teach students effectively in accordance with resource and environmental constraints. The ability and potential of students will not develop optimally without the help of teachers. In terms of teachers need to pay attention to students individually. Professional teachers are teachers who have a set of competencies (knowledge, skills, behaviors) that must be possessed, internalized, and mastered by teachers in carrying out professional duties who have special abilities and expertise in the field of teaching so that they can carry out their duties and functions as teachers with maximum abilities.

In supporting teacher professionalism, it is influenced by several factors such as years of service, teaching experience, training and educational background. Professional teachers have a great influence in the world of education so that they are able to produce quality educational output. Therefore, to realize a professional teacher can be supported by the school's vision and teaching experience which is identified as an important factor in an educational institution.

Judging from the phenomena that occur at this time, the organizational environment of educational institutions does not run effectively, learning is not carried out face-to-face, the learning space is not maximized as a whole, parents are more involved in monitoring their children's learning. In overcoming this, which includes the organizational environment of educational institutions, Lubis provides at least 5 sub-systems, namely: 1) production sub-system, 2). Sub-border spanning system, 3). Sub system maintenance (maintenance), 4). Sub system adjustment (adaptation), 5). Sub-direction system (management). On the one hand, online learning aims to reduce the spread of COVID-19, on the other hand, online learning has a lot of impact on the institutional system that must be forced to follow the existing conditions.

METHODS

This research is included in the scope of field research (Field Research) with a qualitative approach. Field research is research conducted by directing researchers to the scene or place of the phenomenon to be studied. Research with a qualitative approach is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or oral words from the people and behaviors observed by the researcher.

RESULTS

1. Production subsystem at MA Muhammadiyah Tanjungsari during covid pandemic 19

In this study, it was found that in creating products and services, principals instruct teachers to continue to carry out education so that students continue to learn. Teachers provide learning in accordance with the RPP that has been made but give more exercises or tasks to students who are expected to still be able to learn wherever they are, which later students in the current condition can still compete with others when they leave the school.

2. Subsystem of restriction in MA Muhammadiyah Tanjungsari at covid time 19

The results of the interviews received stated that on the input side, the MA Muhammadiyah Tanjungsari school provided specifications for students who wanted to enter the school, this was given so that students could follow the learning well. And when this pandemic is hit, students can still take lessons that are not directly supervised by the teacher, students are required to study independently at home, and they can follow it well even though there are still students who need more attention. The boundary that occurs on the input and output sides is the educational process.

3. Conservation subsystem in MA Muhammadiyah Tanjungsari at covid time 19

In this study it was found that maintaining or maintaining fluency in learning at MA Muhammadiyah Tanjungsari is to provide technical guidance or learning technical guidance through zoom meet and google meet, so that learning continues even though it does not meet in person.

4. Subsystem of adaptation in MA Muhammadiyah Tanjungsari at the time of covid 19

The results of the interview obtained that the adaptation system performed by the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari is by giving guidance to teachers about the correct prokes that is to wear a mask, both in school and out of school, always wash, all educators and staff in the vaccine To prepare themselves when the new school year can be implemented face -to -face learning. Apart from that the principal also provides hand washing at several points, handsanitaiser, and provides masks when there are teachers who do not wear masks.

5. Subsystem of direction (management) in MA Muhammadiyah Tanjungsari during covid 19

The results of the interview showed that the directive system carried out by the head of the MA Muhammadiyah Tanjungsari was to stay calm, don't panic and always maintain health with a healthy diet. Continue to carry out online learning. And always practice 3M (wear a mask, keep your distance, and wash your hands).

Theory Implications and Research Results

The implication or attitude of the researcher to see the theory and the results obtained that the theory put forward by Lubis is very effective in overcoming the problems that exist in the organizational environment. This theory applies to every era and age does not focus on a single problem that occurs.

DISCUSSION AND CONCLUSION

Based on the results of research and discussion, the conclusions are:

1. The production done by the head of the Madrasah serves as a product or service that is the result of the output of the educational institution.
2. Boundary spanning performed by the Head of the Madrasah serves as a regulator and handles the boundaries between the organization and the environment
3. Maintenance (maintenance) performed by the head of the Madrasah serves as a handling so that learning can continue to take place well.
4. Adjustment to the organizational environment of educational institutions that occurs serves to see the problems, opportunities, and manage the changes.
5. Direction to the organizational environment of educational institutions that occurs serves to determine the direction, goals, policies, develop the organization, organize, and coordinate.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKTUR

LEMBAR MONITORING

Pembahasan Kelompok Tanggal 20 Mei 2021 sd 22 Mei 2021

Dibuat oleh

Nama Mahasiswa : Zahira Aini Qolby
Jabatan : PJ MK OLP Kls B
Kelas : II/MPIReg B
Memonitor : Kerja Kelompok 1 Ketua Kelompok Robi Suhada

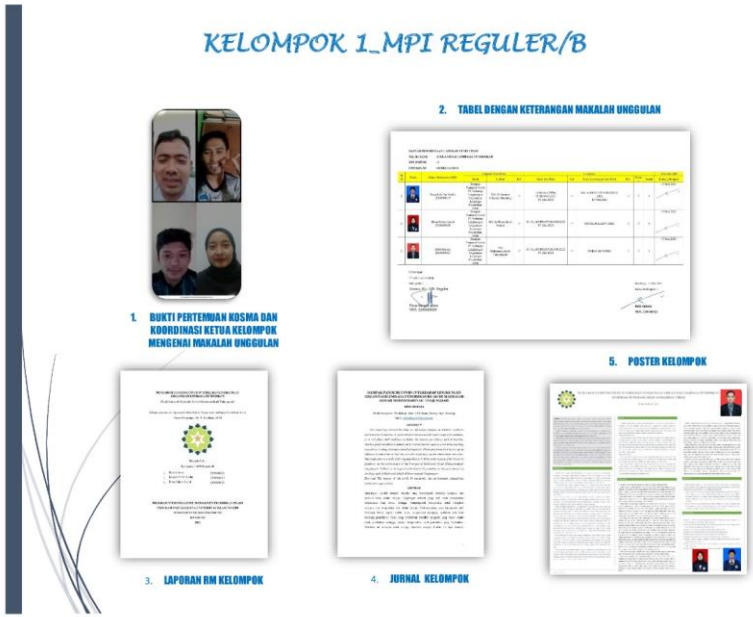


No.	Waktu	Uraian/Ringkasan Ditemukan dari Kelompok	Masalah/Kendala Solusi dari kosma	Ket/Lampiran
1.	20 -05-2021	Pembahasan pengiriman laporan mini riset pada ketua kelompok	Kendala, Anggota kelompok belum semua mengirimkan laporan mini riset. Solusinya, ketua kelompok, kosma dan pj memberikan himbauan di grup kelas untuk segera mengirimkan laporan mini riset pada ketua kelompok masing-masing.	
2.	21-05-2021	Pembahasan pemilihan mini riset unggulan	Kendala, bingung dalam menentukan makalah unggulan. Solusinya, kosma & pj ikut memberikan pertimbangan dalam menentukan mini riset unggulan	
3.	22-05-2021	Pembahasan riview mini riset kelompok lain	Kendala, belum faham teknis meriview mini riset kelompok orang lain. Solusinya, kosma & pj melakukan seminar mini tentang teknis meriview mini riset dan alur pengerjaan tugasnya.	

Bandung, 22 Mei 2021
PJ-MK,

Zahira Aini Qolby
NIM: 2200060031







DATA HASIL KAJIAN KELOMPOK LAIN

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 2
Judul Makalah : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 2 Kabupaten Bandung

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Ditemukan pada cover, identitas harus atas nama kelompok bukan individu	√	
2	Pada abstrak jarak spasi tidak 1 spasi dan melebihi 200 kata		√
3	Tidak menggunakan bahasa baku		√
4	Penulisan bahasa asing tidak di cetak miring		√
5	Dalam rumusan masalah, tujuan tidak konsisten penggunaan point		√
6	Dalam footnote tidak menuliskan tahun dan halaman		√
7	Kutipan langsung dan tidak langsung tidak mencantumkan sumber dan halaman		√

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 3
Judul Makalah : Iklim dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Bandung

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Dalam kata kunci pada abstrak tidak mencakup ide pembahasan	√	
2	Kata pengantar “disana” dihapuskan saja		√
3	Dalam daftar isi tidak ada daftar lampiran		√
4	Jenis font footnote tidak sesuai dengan di pembahasan		√
5	Pada kajian pustaka tidak ada tentang iklim organisasi		√
6	Dalam pembahasan tidak ada implikasi teori dan pembahasan		√
7	Teori yang digunakan hanya budaya saja iklimnya tidak ada		√

Makalah yang diperiksa:

Kelompok : 4
Judul Makalah : Pengaruh Covid 19 Terhadap Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Penulisan judul tidak sesuai dengan pedoman dari dosen pengampu	√	
2	Penggunaan jenis penelitian tidak sesuai dengan arahan dosen pengampu, seharunya menggunakan jenis penelitian “kualitatif” bukan kuantitatif	√	
3	Penggunaan tanda (,) koma dan kami terlalu banyak		√
4	Pada kata kunci abstrak tidak mencakup pembahasan		√
5	Dalam teori tidak menjelaskan terkait masalah hanya menjelaskan gambaran umum saja		√
6	Dalam pembahasan perhitungannya tidak bisa di buktiikan hanya sekedar hasil akhir saja		√
7	Tidak konsisten dalam jarak spasi dari paragraf satu ke paragraf berikutnya		√



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

SALMAN FATHUROHMAN

NIM: 2200060023. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

Anda, tidak diperkenankan merubah Posisi, warna, huruf dan sejenisnya pada Coper ini

-Edit identitas Anda

-Hapus Perintah ini, setelha mengedit identitas Anda

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam

NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan **Nama: Salman Fathurohman Kls II/B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	Rabu, 03-03-2021	**-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugsan**	Daring Webinar ZOOM	✓	03 Maret 2021	✓	03 Maret 2021
02	Rabu, 10-03-2021	**Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	10 Maret 2021	✓	10 Maret 2021
03	Rabu, 17-03-2021	**Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	17 Maret 2021	✓	17 Maret 2021
04	Rabu, 24-03-2021	**Bentuk, Struktur, Desain Organisasi Dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	24 Maret 2021	✓	24 Maret 2021
05	Rabu, 31-03-2021	**Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	31 Maret 2021	✓	31 Maret 2021
06	Rabu, 07-04-2021	**Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab Dan Kebijakan Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	07 April 2021	✓	07 April 2021
07	Rabu, 14-04-2021	**Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	14 April 2021	✓	14 April 2021
08	Rabu, 21-04-2021	**Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	21 April 2021	✓	21 April 2021
09	Rabu, 28-04-2021	**UTS**	LMS e-Knows	✓	28 April 2021	✓	28 April 2021
10	Rabu, 05-05-2021	**Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	05 Mei 2021		05 Mei 2021
11	Rabu, 12-05-2021	**Konsep Dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	12 Mei 2021	✓	12 Mei 2021
12	Rabu, 19-05-2021	**Kosep Dasar Konflik dan Stress Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	19 Mei 2021	✓	19 Mei 2021
13	Rabu, 26-05-2021	**Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	26 Mei 2021	✓	26 Mei 2021
14	Rabu, 02-06-2021	**Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	02 Juni 2021	✓	02 Juni 2021
15	Rabu, 09-06-2021	**Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	09 Juni 2021	✓	09 Juni 2021
16	Rabu, 23-06-2021	**WEBINAR**	Makalah Poster - Webinar Zoom Meeting	✓	09 Juni 2021	✓	09 Juni 2021
17	Rabu, 23-06-2021	**WEBINAR**	Makalah Poster - Webinar Zoom Meeting	✓	23 Juni 2021	✓	23 Juni 2021
18	Rabu, 30-06-2021	**UAS (MTC)**	LMS e-Knows		30 Juni 2021		30 Juni 2021



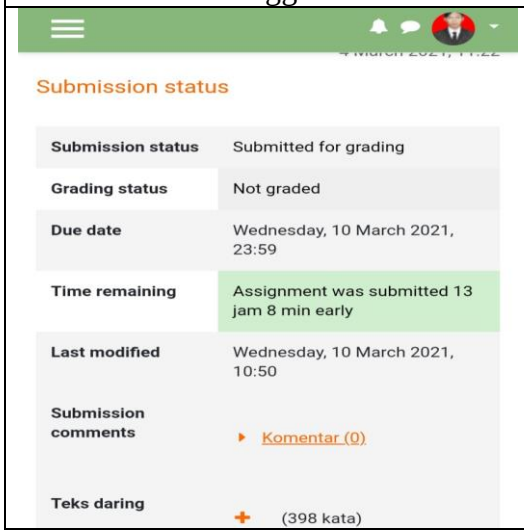
Bandung, 26 Juni 2021
Mahasiswa,

(Salman Fathurohman)
NIM: 2200060023

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

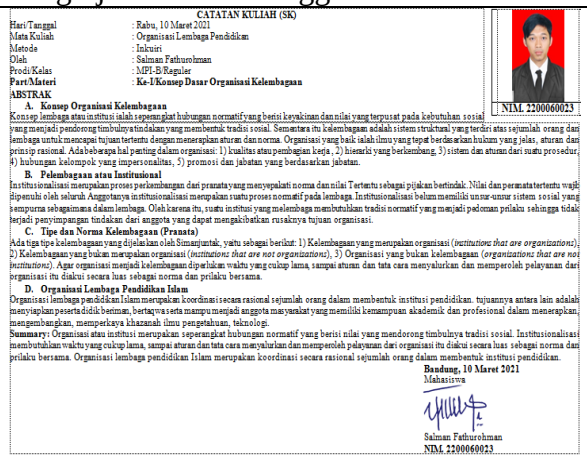
Part 1 : Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 10 March 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 13 jam 8 min early
Last modified	Wednesday, 10 March 2021, 10:50
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(398 kata)



CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 10 Maret 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Salman Fathurohman
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : **Ke-I/Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan**

NIM. 2200060023

ABSTRAK

A. Konsep Organisasi Kelembagaan

Konsep lembaga atau institusi ialah seperangkat hubungan normatif yang berisi keyakinan dan nilai yang terpusat pada kebutuhan sosial yang menjadi pendorong timbulnya tindakan yang membentuk tradisi sosial. Sementara itu kelembagaan adalah sistem struktural yang terdiri atas sejumlah orang dan lembaga untuk mencapai tujuan tertentu dengan menerapkan aturan dan norma. Organisasi yang baik ialah ilmu yang tepat berdasarkan hukum yang jelas, aturan dan prinsip rasional. Adabeberapa hal penting dalam organisasi: 1) kualitas atau pembagian kerja , 2) hierarki yang berkembang, 3) sistem dan aturan dari suatu prosedur, 4) hubungan kelompok yang impersonalitas, 5) promosi dan jabatan yang berdasarkan jabatan.

B. Pelembagaan atau Institusional

Institusionalisasi merupakan proses perkembangan dari pranata yang menyepakati norma dan nilai Tertentu sebagai pijakan bertindak. Nilai dan peranatatertentu wajib dipatuhi oleh seluruh Anggotanya institusionalisasi merupakan suatu proses normatif pada lembaga. Institusionalisasi belum memiliki unsur-unsur sistem sosial yang sempurna sebagaimana dalam lembaga. Oleh karena itu, suatu institusi yang melembaga membutuhkan tradisi normatif yang menjadi pedoman pelaku sehingga tidak terjadi penyimpangan tindakan dari anggota yang dapat mengakibatkan rusaknya tujuan organisasi.

C. Tipe dan Norma Kelembagaan (Pranata)

Ada tiga tipe kelembagaan yang dijelaskan oleh Simanjuntak, yaitu sebagai berikut: 1) Kelembagaan yang merupakan organisasi (*institutions that are organizations*); 2) Kelembagaan yang bukan merupakan organisasi (*institutions that are not organizations*), 3) Organisasi yang bukan kelembagaan (*organizations that are not institutions*). Agar organisasi menjadi kelembagaan diperlukan waktu yang cukup lama, sampai aturan dan tata cara menyalurkan dan memperoleh pelayanan dari organisasi itu diakui secara luas sebagai norma dan prilaku bersama.

D. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Organisasi lembaga pendidikan Islam merupakan koordinasi secara rasional sejumlah orang dalam membentuk institusi pendidikan. tujuannya antara lain adalah menyiapkan pesertadidik beriman, bertaqwa serta mampu menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional dalam menerapkan, mengembangkan, memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, teknologi.

Summary: Organisasi atau institusi merupakan seperangkat hubungan normatif yang berisi nilai yang mendorong timbulnya tradisi sosial. Institusionalisasi membutuhkan waktu yang cukup lama, sampai aturan dan tata cara menyalurkan dan memperoleh pelayanan dari organisasi itu diakui secara luas sebagai norma dan prilaku bersama. Organisasi lembaga pendidikan Islam merupakan koordinasi secara rasional sejumlah orang dalam membentuk institusi pendidikan.

Bandung, 10 Maret 2021
Mahasiswa

Salman Fathurohman
NIM. 2200060023



PART: 1

KONSEP DASAR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

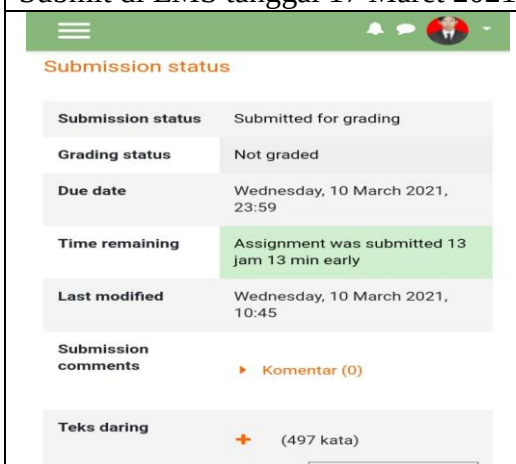
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan

- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

HO-1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 1

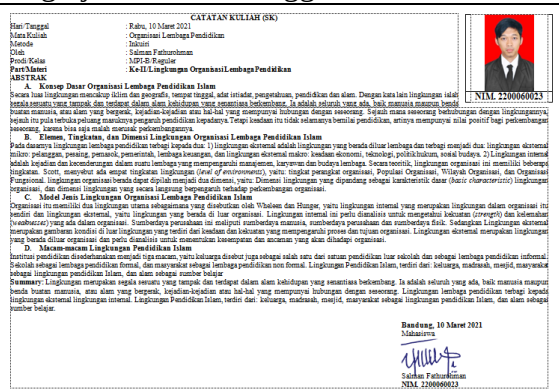
Part 2 : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 10 March 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 13 jam 13 min early
Last modified	Wednesday, 10 March 2021, 10:45
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(497 kata)



CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 10 Maret 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Salman Fathurohman
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : **Ke-II/Lingkungan OrganisasiLembaga Pendidikan**

NIM. 2200060023

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Secara luas lingkungan mencakup iklim dan geografis, tempat tinggal, adat istiadat, pengetahuan, pendidikan dan alam. Dengan kata lain lingkungan ialah semua sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Ia adalah seluruh yang ada, baik manusia maupun benda buatan manusia, atau alam yang berperik. kejadian-kejadian atau hal-hal yang mempunyai hubungan dengan seseorang. Sejauh mana seseorang berhubungan dengan lingkungannya, sejauh itu pula terbuka peluang manalunya pengaruh pendidikan kepadanya Tetapi kesalam itu tidak selamanya bernilai pendidikan, artinya mempunyai nilai positif bagi pertumbangan seseorang, karena bisa saja malah merusak pertumbangannya.

B. Elemen, Tingkatan, dan Dimensi Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Pada dasarnya lingkungan lembaga pendidikan terbagi kepada dua: 1) lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berada diluar lembaga dan terbagi menjadi dua: lingkungan eksternal mikro: pelanggan, pesaing, pemasok, pemerintah, lembaga keuangan, dan lingkungan eksternal makro: keadaan ekonomi, teknologi, politik hukum, sosial budaya. 2).Lingkungan internal adalah kejadian dan kecendrungan dalam suatu lembaga yang mempengaruhi manajemen, karyawan dan budaya lembaga. Secara teoritik, lingkungan organisasi ini memiliki beberapa tingkatan. Scott, menyebut ada empat tingkatan lingkungan (*level of environment*), yaitu: tingkat perangkat organisasi, Populasi Organisasi, Wilayah Organisasi, dan Organisasi Fungsional. lingkungan organisasi berada dapat dipilah menjadi dua dimensi, yaitu: Dimensi lingkungan yang dipandang sebagai karakteristik dasar (*basic characteristic*) lingkungan organisasi, dan dimensi lingkungan yang secara langsung berpengaruh terhadap perkembangan organisasi.

C. Model Jenis Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Organisasi itu memiliki dua lingkungan utama sebagaimana yang disebutkan oleh Wheleen dan Hunger, yaitu lingkungan internal yang merupakan lingkungan dalam organisasi itu sendiri dan lingkungan eksternal, yaitu lingkungan yang berada di luar organisasi. Lingkungan internal ini perlu dianalisis untuk mengetahui kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weaknesse*) yang ada dalam organisasi. Sumberdaya perusahaan ini meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya perusahaan dan sumberdaya fisik. Sedangkan Lingkungan eksternal merupakan gambaran kondisi di luar lingkungan yang terdiri dari keadaan dan kekuatan yang mempengaruhi proses dan tujuan organisasi. Lingkungan eksternal merupakan lingkungan yang berada diluar organisasi dan perlu dianalisis untuk mementukan kesempatan dan ancaman yang akan dihadapi organisasi.

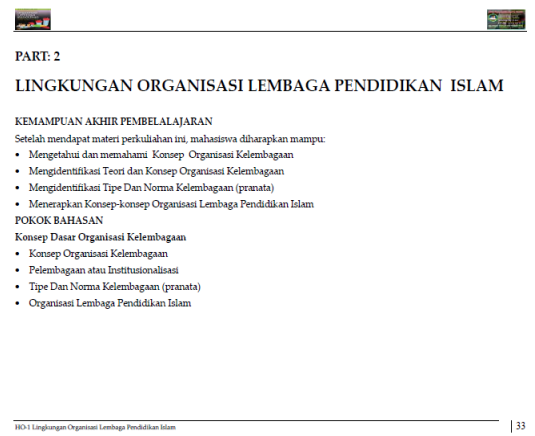
D. Macam-macam Lingkungan Pendidikan Islam

Institusi pendidikan disederhanakan menjadi tiga macam, yaitu keluarga disebut juga sebagai salah satu dari satuan pendidikan luar sekolah dan sebagai lembaga pendidikan informal. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, dan masyarakat sebagai lembaga pendidikan non formal. Lingkungan Pendidikan Islam, terdiri dari: keluarga, madrasah, masjid, masyarakat sebagai lingkungan pendidikan Islam, dan alam sebagai sumber belajar.

Summary: Lingkungan merupakan segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Ia adalah seluruh yang ada, baik manusia maupun benda buatan manusia, atau alam yang berperik, kejadian-kejadian atau hal-hal yang mempunyai hubungan dengan seseorang. Lingkungan lembaga pendidikan terbagi kepada lingkungan eksternal lingkungan internal. Lingkungan Pendidikan Islam, terdiri dari: keluarga, madrasah, masjid, masyarakat sebagai lingkungan pendidikan Islam, dan alam sebagai sumber belajar.

Bandung, 10 Maret 2021
Mahasiswa

Salman Fathurohman
NIM. 2200060023



PART: 2

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

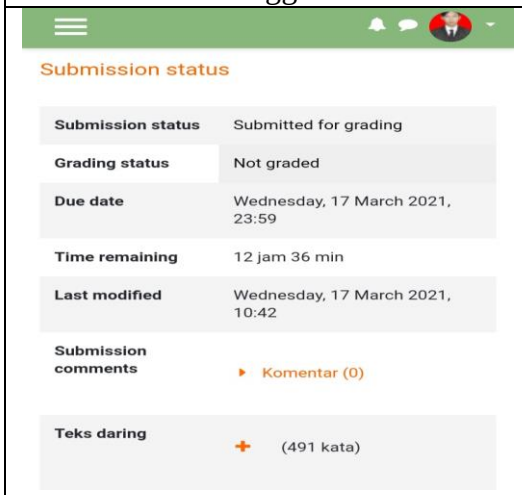
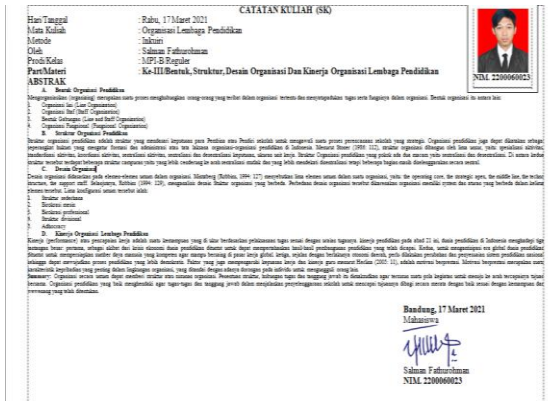
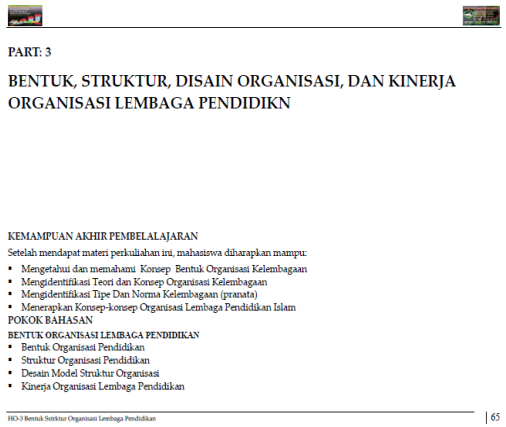
POKOK BAHASAN

Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan

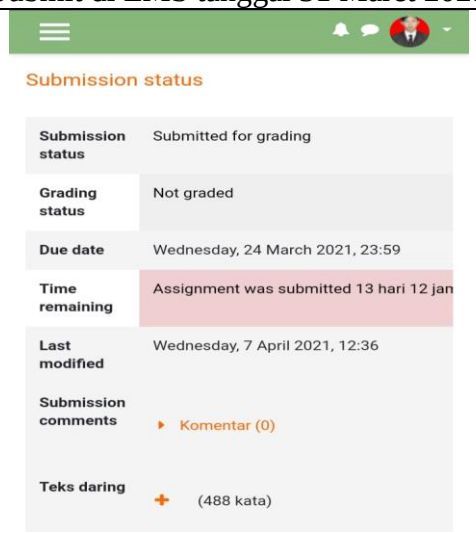
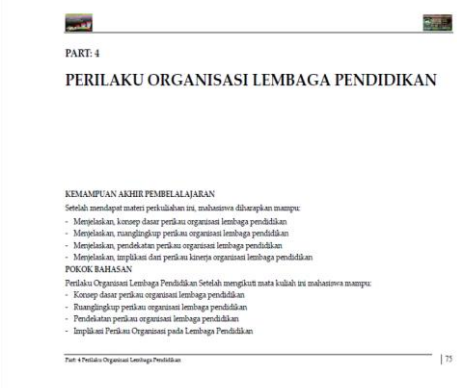
- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

HO-1 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 33

Part 3 : Bentuk, Struktur, Desain Organisasi Dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

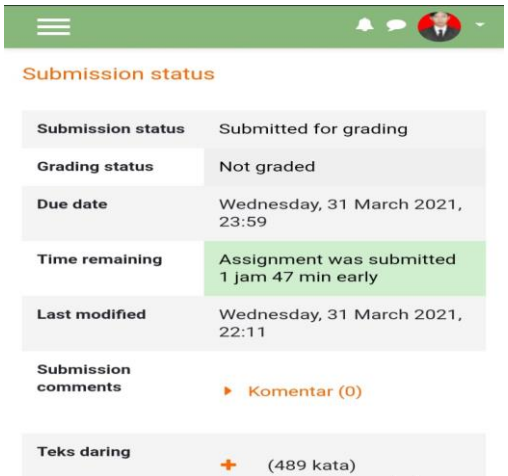
Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

Part 4 : Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

Part 5 : Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 7 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 7 April 2021	Ambil dari: lms.uinsgd

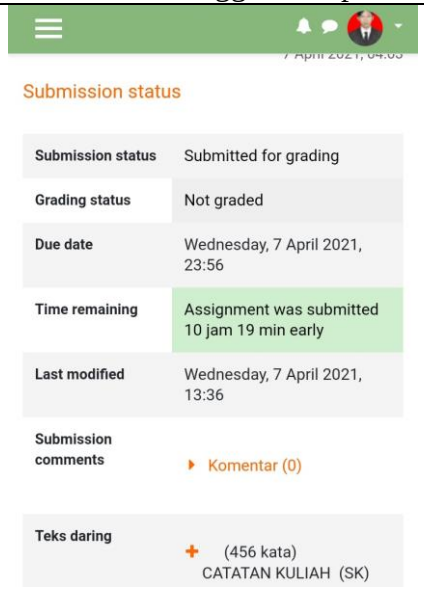


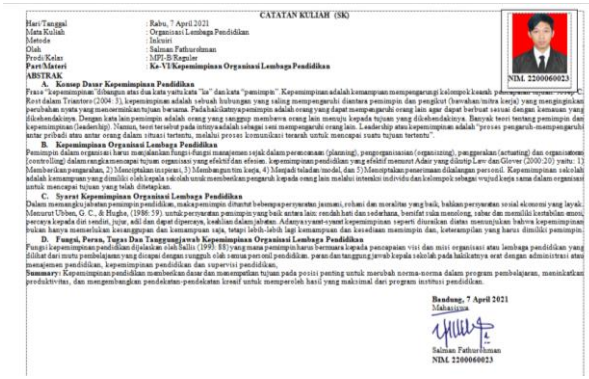


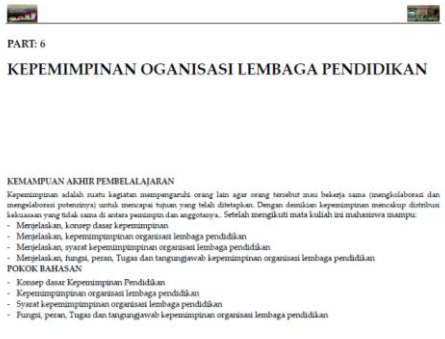


Part 6 : Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

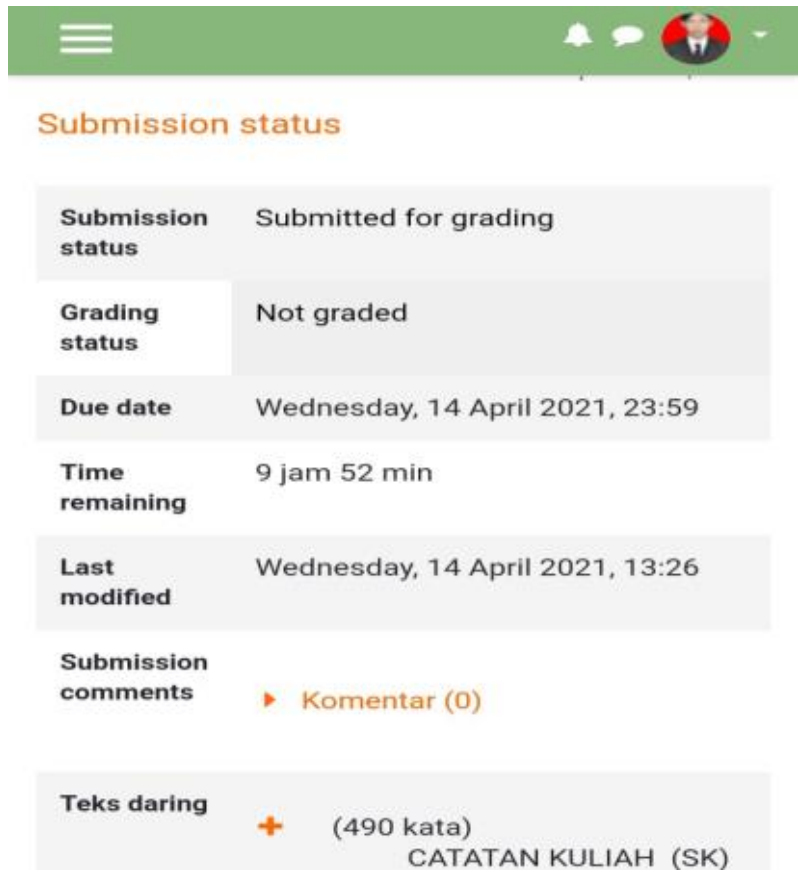
Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: lms.uinsgd







Part 7 : Persepsi dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

CATATAN KULIAH (SK)
Hari/Tanggal : Rabu, 14 April 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Salman Fathurohman
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-VII/Persepsi dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan
NIM. 2200060023
ABSTRAK
A. Konsep Dasar Persepsi dalam Komunikasi
B. Persepsi Sebagai Inti Komunikasi
C. Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
D. Membangun Keterampilan Komunikasi yang Efektif dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
Summary: Dengan komunikasi yang baik, suatu lembaga Pendidikan dapat berjalan lancar dan berhasil, sebaliknya kurang atau tidak adanya komunikasi maka roda lembaga pendidikan tidak akan berjalan lancar sebagaimana mestinya.
Bandung, 14 April 2021
Mahasiswa
Salman Fathurohman
NIM. 2200060023

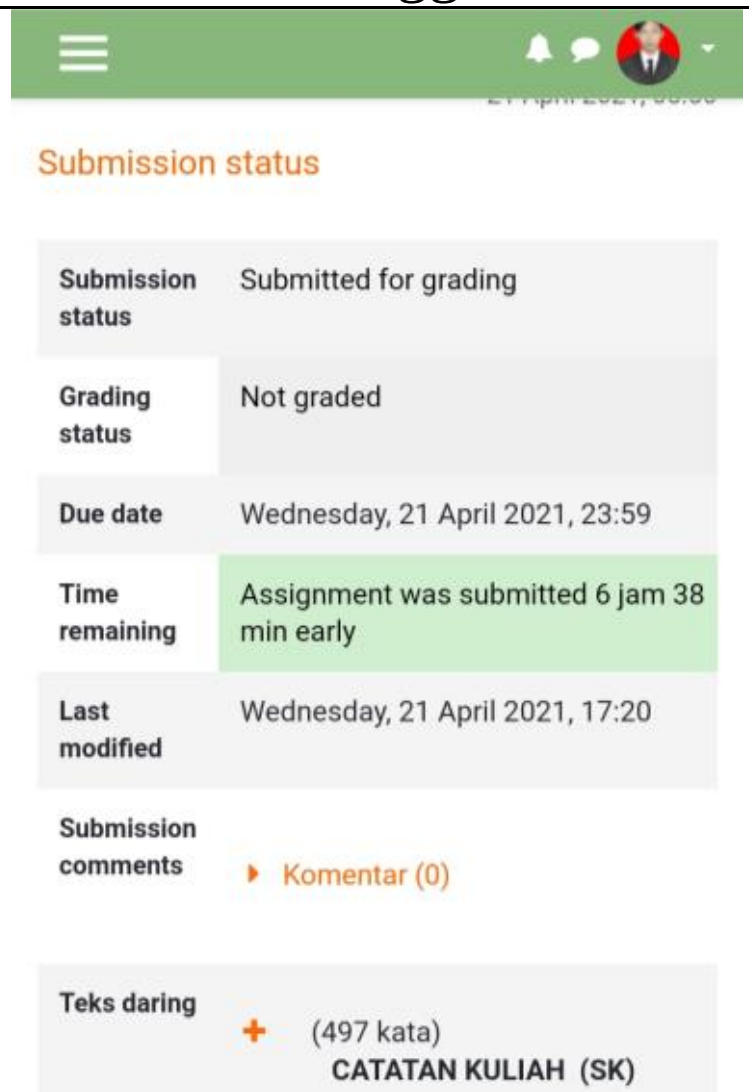
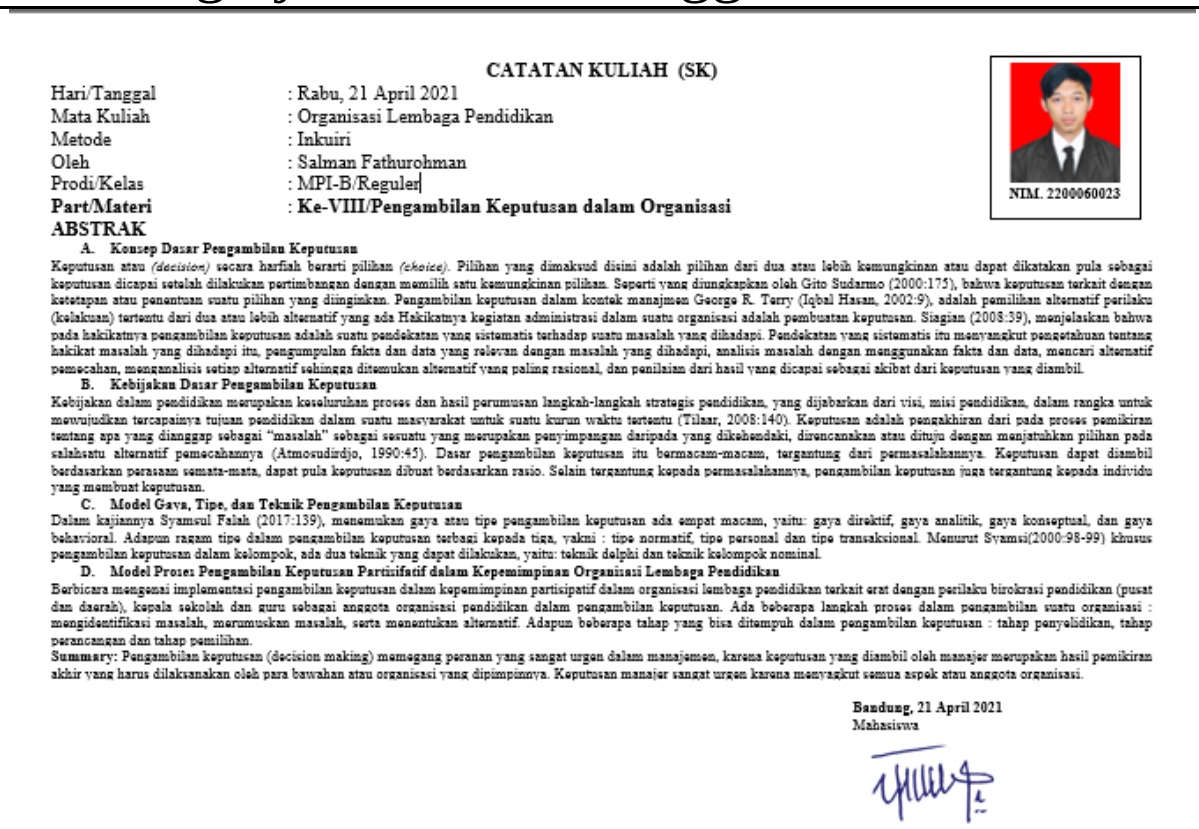
PART: 7
PERSEPSI DALAM KOMUNKASI ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Komunikasi yang sehat dan baik antara sub kerja yang satu dengan yang lain, diharapkanakan turut membantu perkembangan kinerja guru di sekolah. Persepsi sangat tergantung kepada komunikasi, sebaliknya komunikasi juga tergantung pada persepsi. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep dasar komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Menjelaskan, persepsi sebagai inti komunikasi
- Menjelaskan, komunikasi dalam organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, membangung keterampilan komunikasi yang efektif dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN
- Konsep dasar persepsi dalam komunikasi
- Persepsi sebagai inti komunikasi
- Komunikasi dalam organisasi lembaga pendidikan
- Membangung keterampilan komunikasi yang efektif dalam organisasi lembaga pendidikan

| 135

Part 8 : Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 05 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 05 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

CATATAN KULIAH (SK)
Hari/Tanggal : Rabu, 21 April 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Salman Fathurohman
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-VIII/Pengambilan Keputusan dalam Organisasi
NIM. 2200060023
ABSTRAK

A. Konsep Dasar Pengambilan Keputusan
Keputusan atau *(decision)* secara harfiah berarti pilihan *(choice)*. Pilihan yang dimaksud disini adalah pilihan dari dua atau lebih kemungkinan atau dapat dikatakan pula sebagai keputusan dicapai setelah dilakukan pertimbangan dengan memilih satu kemungkinan pilihan. Seperti yang diungkapkan oleh Gito Sudarmo (2000:175), bahwa keputusan terkait dengan ketetapan atau penentuan suatu pilihan yang diinginkan. Pengambilan keputusan dalam kontek manajmen George R. Terry (Iqbal Hasan, 2002:9), adalah pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada Hakikatnya kegiatan administrasi dalam suatu organisasi adalah pembuatan keputusan. Siagian (2008:39), menjelaskan bahwa pada hakikatnya pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap suatu masalah yang dihadapi. Pendekatan yang sistematis itu menyangkut pengetahuan tentang hakikat masalah yang dihadapi itu, pengumpulan fakta dan data yang relevan dengan masalah yang dihadapi, analisis masalah dengan menggunakan fakta dan data, mencari alternatif pemecahan, menganalisis setiap alternatif sehingga ditemukan alternatif yang paling rasional, dan penilaian dari hasil yang dicapai sebagai akibat dari keputusan yang diambil.

B. Kebijakan Dasar Pengambilan Keputusan
Kebijakan dalam pendidikan merupakan keseluruhan proses dan hasil perumusan langkah-langkah strategis pendidikan, yang dijabarkan dari visi, misi pendidikan, dalam rangka untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu masyarakat untuk suatu kurun waktu tertentu (Tilaar, 2008:140). Keputusan adalah pengakhiran dari pada proses pemikiran tentang apa yang dianggap sebagai "masalah" sebagai sesuatu yang merupakan penyimpangan daripada yang dikehendaki, direncanakan atau dituju dengan menjatuhkan pilihan pada salahsatu alternatif pemecahannya (Atmosudirdjo, 1990:45). Dasar pengambilan keputusan itu bermacam-macam, tergantung dari permasalahannya. Keputusan dapat diambil berdasarkan perasaan semata-mata, dapat pula keputusan dibuat berdasarkan rasio. Selain tergantung kepada permasalahannya, pengambilan keputusan juga tergantung kepada individu yang membuat keputusan.

C. Model Gaya, Tipe, dan Teknik Pengambilan Keputusan
Dalam kajiannya Syamsul Falah (2017:139), menemukan gaya atau tipe pengambilan keputusan ada empat macam, yaitu: gaya direktif, gaya analitik, gaya konseptual, dan gaya behavioral. Adapun ragam tipe dalam pengambilan keputusan terbagi kepada tiga, yakni : tipe normatif, tipe personal dan tipe transaksional. Menurut Syamsi(2000:98-99) khusus pengambilan keputusan dalam kelompok, ada dua teknik yang dapat dilakukan, yaitu: teknik delphi dan teknik kelompok nominal.

D. Model Proses Pengambilan Keputusan Partisifatif dalam Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan
Berbicara mengenai implementasi pengambilan keputusan dalam kepemimpinan partisipatif dalam organisasi lembaga pendidikan terkait erat dengan perilaku birokrasi pendidikan (pusat dan daerah), kepala sekolah dan guru sebagai anggota organisasi pendidikan dalam pengambilan keputusan. Ada beberapa langkah proses dalam pengambilan suatu organisasi : mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah, serta menentukan alternatif. Adapun beberapa tahap yang bisa ditempuh dalam pengambilan keputusan : tahap penyelidikan, tahap perancangan dan tahap pemilihan.

Summary: Pengambilan keputusan (decision making) memegang peranan yang sangat urgen dalam manajemen, karena keputusan yang diambil oleh manajer merupakan hasil pemikiran akhir yang harus dilaksanakan oleh para bawahan atau organisasi yang dipimpinnya. Keputusan manajer sangat urgen karena menyangkut semua aspek atau anggota organisasi.

Bandung, 21 April 2021
Mahasiswa

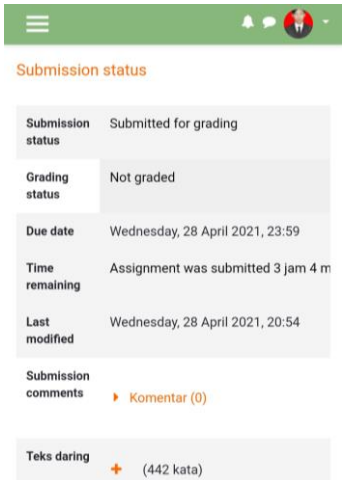
PART: 8
PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep dasar pengambilan keputusan
- Menganlisis, kebijakan dasar pengambilan keputusan
- Mengidentifikasi model Gaya, Tipe, dan teknik pengambilan keputusan
- Mengaflikasikan, model Proses pengambilan keputusan Partisifatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

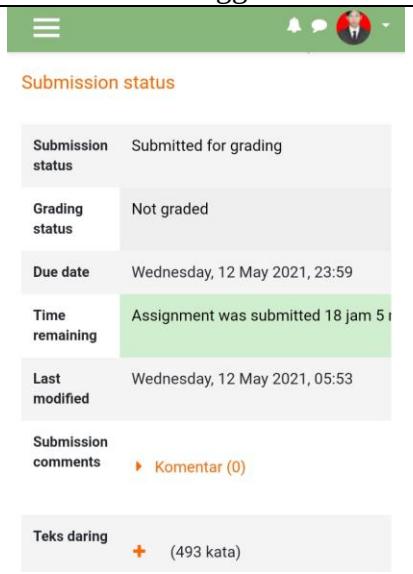
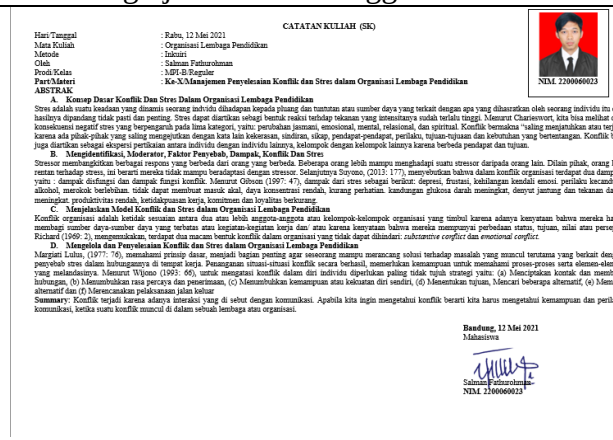
POKOK BAHASAN
- Konsep dasar pengambilan keputusan
- Kebijakan dasar pengambilan keputusan
- Model Gaya, Tipe, dan teknik pengambilan keputusan
- Model Proses pengambilan keputusan Partisifatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

Part -8 Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan | 159

Part 9 : Konsep Dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

Part 10 : Konsep Dasar Konflik Dan Stress Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

Part 11 : Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 26 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 19 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 1 jam 37 min early
Last modified	Wednesday, 19 May 2021, 22:21
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(474 kata)

CATATAN KULIAH (SK)



NIM. 2200060023

Hari/Tanggal	: Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah	: Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode	: Inkuiri
Oleh	: Salman Fathurohman
Prodi/Kelas	: MPI-B/Reguler
Part/Materi	**: Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin *"colere"* yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang memengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan memperaktikkannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan mampun meniru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya aggar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organiasi maka dapat diukur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Salman Fathurohman
NIM. 2200060023

PART: 11

BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Budaya organisasi lembaga pendidikan adalah budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemknaan bersama yang dianut oleh anggotanya, dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan, norma dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan konsep dasar budaya organisasi
- Menganalisis Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Menganalisis pengruh iklim budaya organisasi
- Menerapkan, manajemen iklim budya dengan profesional

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar budaya organisasi
- Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Iklim budaya organisasi
- Pengruh iklim budaya organisasi
- Manajemen iklim budya profesional budya Secra profesional

Part -11 Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 217

Part 12 : Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari: lms.uinsgd

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 26 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 21 jam 31 min early
Last modified	Wednesday, 26 May 2021, 02:27
Submission comments	Komentar (0)

CATATAN KULIAH (SK)



NIM. 2200060023

Hari/Tanggal	: Rabu, 26 Mei 2021
Mata Kuliah	: Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode	: Inkuiri
Oleh	: Salman Fathurohman
Prodi/Kelas	: MPI-B/Reguler
Part/Materi	**: Ke-XII/Model Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan

Efektivitas merujuk pada kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasaan pengguna/*client*. Berdasarkan Ensiklopedi Umum Administrasi, bahwa "Efektivitas berasal dari kata kerja Efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan". Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena mungkin hasil dicapai dengan penghamburan material, juga berupa pikiran, tenaga, waktu, maupun benda lainnya. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang
tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan.

B. Ukuran Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan

Ukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang lebih luas dan utuh telah dikemukakan Thomas, J. Alan, Thomas yang memandang Sekolah/Madrsah sebagai suatu sistem terbuka, dan menyatakan bahwa Sekolah/Madrsah yangproduktif adalah Sekolah/Madrsah yang memiliki keseimbangan yang baik antara input dan output, yang dapat dilihat dari segi: fungsi produksi administrator, fungsi produksi psikologis, fungsi produksi ekonomis, manajemen pendidikan yang efektif.

C. Pendekatan Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan

Adapun pendekatan-pendekatan dalam efektifitas organisasi lembaga pendidikan, ialah sebagai berikut : (1) Pendekatan Pencapaian Tujuan *(goal attainment approach)*. (2) Pendekatan Sistem *(system approach)*. (3) Pendekatan Konstituen-Strategis *(strategic-constituencies approach)*, (4) Pendekatan Nilai-nilai Bersaing *(Competing-values approach)*.

D. Model Ukuran Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan

Keefektifan sekolah/madrasah, Keefektifan merupakan ukuran pada suatu unit organisasi apakah mampu melaksanakan tugas-tugas manajerial yang dapat dilaksanakan dengan berhasil mencapai tujuan lembaga. Menurut Koontz, *Effectiveness is the achievement of objevtives*. Artinya keefektifan diukur dengan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dengan kegiatan yang dilakukan. Suatu kegiatan dikatakan efektif bila telah mencapai tujuan yang ditentukan. Sejalan dengan itu, Koster mengkaji keefektifan Sekolah/Madrsah dilihat dari korelasi antara input Sekolah/Madrsah, kepuasan kerja guru, partisipasi orangtua siswa dan iklim Sekolah/Madrsah dengan hasil pengajaran. Dari kajian ini diperoleh temuan terdapat korelasi yang posistip dan signifikan antara berbagai variabel yang dimaksud. Keefektifan merupakan suatu dimensi tujuan manajemen yang berfokus pada hasil, sasaran, dan target yang diharapkan. Sekolah/Madrsah yang efektif adalah Sekolah/Madrsah yang menetapkan keberhasilan pada input, proses, *output*, dan *outcome* yang ditandai dengan berkualitasnya komponen-komponen sistem tersebut.

Summary: Organisasi Lembaga Pendidikan Islam bisa dibilang efektif, jika sumber daya atau sarana dan prasarana dipergunakan secara sadar dan sesuai perencanaan sebelumnya, guna menghasilkan barang atau jasa dengan mutu tertentu serta tepat pada waktunya.

Bandung, 26 Mei 2021
Mahasiswa

Salman Fathurohman
NIM. 2200060023

PART: 12

MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

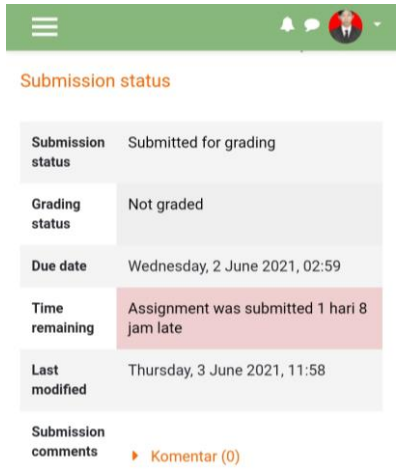
POKOK BAHASAN

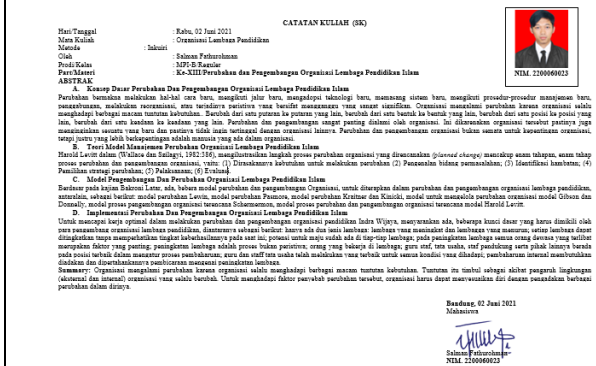
- Konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

Part -12 Model Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 239

Part 13 : Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 09 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 09 Juni 2021	Ambil dari: lms.uinsgd





CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 02 Juni 2021
Mata Kuliah : Orannisasi Lembaga Pendidikan
Metoda : Inkuiri
Oleh : Saiman Fathurohman
Prodi/Kelas : MPI/S-Reguler
Part/Materi : **Ke-XIII/Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**

NIM. 2200060023

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Perubahan bermakna melakukan hal-hal cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penambahanm, melakukan reorganisasi, atau tersedianya peristiwa yang berciri manajemaya yang sesuai signifikan. Organisasi memerlukan perubahan karena organisasi selalu menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Berubah dari satu puteran ke puteran yang lain, berubah dari satu bentuk ke bentuk yang lain, berubah dari satu posisi ke posisi yang lain, berubah dari satu keadaan ke keadaan yang lain. Perubahan dan pengembangan sangat penting dilakmi oleh organisasi. Ini dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Perubahan dan pengembangan organisasi bukan semata untuk kepentingan organisasi, tetapi justru yang lebih berkepentingan adalah manusia yang ada dalam organisasi.

B. Teori Model Manajemen Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Harold Lewitt dalam (Wallace dan Szilagyi, 1982:386), mengilustrasikan langkah proses perubahan organisasi yang direncanakan (*planned change*) mencakup enam tahapan, enam tahap proses perubahan dan pengembangan organisasi, yaitu: (1) Dirasakannya kebutuhan untuk melakukan perubahan (2) Pengenalan bidang permasalahan; (3) Identifikasi hambatan; (4) Pemilihan strategi perubahan; (5) Pelaksanaan; (6) Evaluasi.

C. Model Pengembangan Dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Berdasar pada kajian Sekorsi Lewt, ada, bahwa model perubahan dan pengembangan Organisasi, untuk diterapkan dalam perubahan dan pengembangan organisasi lembaga pendidikan, asteralain, sebagai berikut: model perubahan Lewin, model perubahan Psemore, model perubahan Kreitner dan Kinicki, model untuk mengelola perubahan orannisasi modal Gibson dan Donnelly, model proses pengembangan organisasi tarancana Schermerhorn, model proses perubahan dan pengembangan organisasi terancana modal Harold Levitt.

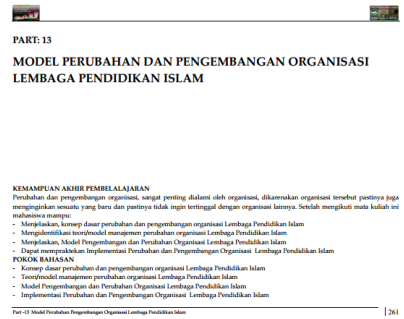
D. Implementasi Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Untuk mencapai kerja optimal dalam melakukan perubahan dan pengembangan organisasi pendidikan Indra Wijaya, menyarankan ada, beberapa kunci dasar yang harus dimiliki oleh para pemamimpa organisasi lembaga pendidikan, diantaranya sebagai berikut: harus ada dan tesis lembaga: lembaga yang meninakkat dan lembaga yang mesurun; setiap lembaga dapat ditingkatkan tanpa memperhatikan tingkat kebathasilannya pada saat ini; potensi untuk maju sudah ada di tiap-tiap lembaga; pada paningkatan lembaga semua orang dewasa yang terlibat mempakan faktor yang panting, paningkatan lembaga adalah proses bukan peristiwa, orang yang bekerja di lembaga, guru staf, tata usaha, staf pendukung serta pihak lainnya berada pada posisi terbaik dalam menentur proses pembaharuan, guru dan staff tata usaha telah melakukan yang terbaik untuk semua kondisi yang dihadapi; pembaharuan internal membutuhkan dukukan dan dipertahankannya pembicaraan mengenai peningkatan lembaga.

Semmary: Organisasi mengalami perubahan karena organisasi selalu menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Tuntutan itu timbul sebagai akibat pengaruh lingkungan (eksternal dan internal) orannisasi yang selalu berubah. Untuk menahadapi faktor penyebab perubahan tersebut, organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan penanalisan berbasai perubahan dalam dirinya.

Bandung, 02 Juni 2021
Mahasiswa

Salman Fathurohman
NIM. 2200060023



PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekkan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

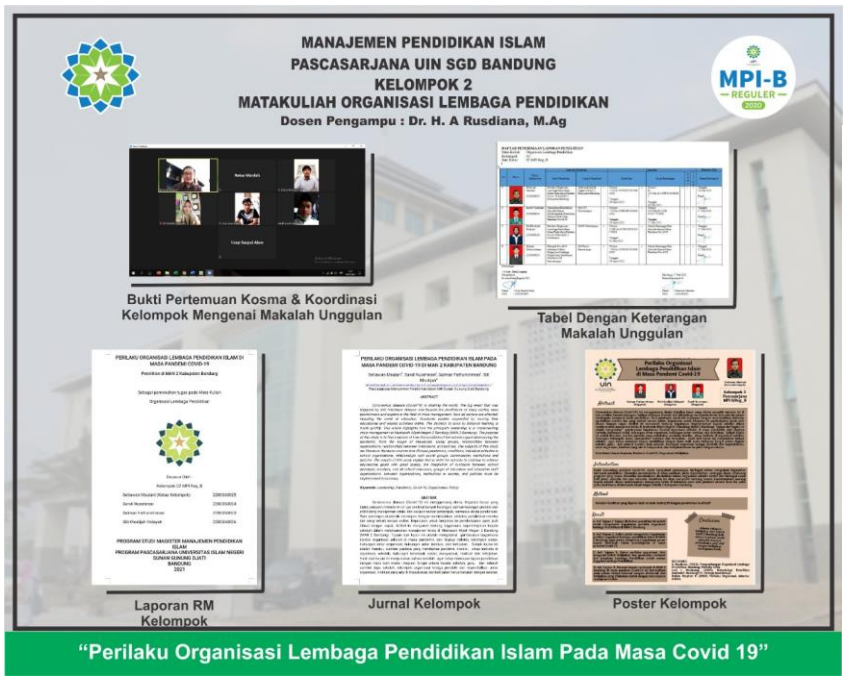
POKOK BAHASAN

- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Bandung, 26 Juni 2021

Salman Fathurohman
NIM: 2200060023

2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKTUR





TAHAP I	TAHAP II	TAHAP III
INDIVIDU/MAHASISWA TUSI Melakukan Riset Mini (Sesuai tema penelitian, dg lokasi berbeda)	KELOMPOK PENJAJI Ketua Kelompok (sesuai TUSI Ketua Kelompok)	KELOMPOK Ketua Kelompok (sesuai TUSI Ketua Kelompok)
1. Persiapan 2. Kelapangan 3. Pengolahan Data 4. Penyusunan Laporan penelitian 5. Melengkapi Laporan dg POSTER 6. Format sesuai Templet Lap Riset Mini 7. Penyampaian Laporan hasil	1. Menima Laporan Penelan 2. Bersama Anggotanya dihadiri Kosma: melukan pertimbangan KELAYAKAN Laporan penelitian/poster, yang akan dijadikan "Ungulan" Kelompok untuk dipresentasikan 3. Meyampaikan Laporan Penelitan yng dianggap "Unggulan" kepada Kelompok lain Untuk mendapat sevisi, masukan, dari Kelompok lain (pozmat Laporan Riset Mini)	Bersama Anggotanya melakukan: 1. Persiapan Akademis untuk Presentasi Webinar 2. Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar 3. Pembagian tugas pelaksana Presentasi Webinar 4. Mengsformasikan pelaksana Presentasi Webinar Pada WAG Kelas (sebagai undangan)
TUGAS TAMBAHAN/KELOMPOK	KELOMPOK PENJANGGAH	IMPLIKASI HASIL
1. Mesima tugas laian dari K.Kelompok 2. Melakukan sevisi, masukan, teshadap Lap Penelitian Kel.lain.sesui yg ditugaskan olek K. Kelompok/sama dg tugas kelompok	1. Mesima Laporan Penelan dari Kelompok lain 2. Melakukan sevisi, masukan, teshadap Lap Penelitian Kel.lain (mencatat permasalahan sebagai masukan kepada Kel. Lain; Sekurang-kurangnya 10 masalah konten dan sepuluh masalah masalah teknis penulisan)	1. Makalah Poster hasil sevisi masukan dari kel.lain Format Makalah Seminar/Jurnal siap Submit 2. Menyampaikan hasil no 1 kepada Kel. Lain 3. Menyampaikan hasil no 1 kepada Dosen
Menyusun Dokument proses untuk di-jadikan sebagai Portofolio Individu	Menyusun Dokument proses untuk dijadikan Portofolio Kelompok	Menyusun Dokument proses untuk dijadikan Portofolio Kelompok
Aplod Templet Laporan Penelitian	Aplod Templet Pola Reveew Laporan Penelitian	Aplod Templet Jurnal Hasil Penelitian

Alokasi WAKTU:
Tahap I 1 April sd .15 Mei 2021
Tahap II 16 Mei sd .20 Mei 2021
Tahap III 15 Mei sd .20 Mei 2021
Tahap IV 21 Mei sd . 9 Juni 2021 (Pelaksanaan Diskusi Kelompok: Maksimal 1Minggu Sebelum UAS Dispok Sudah selesai)
(Rincian Waktu silahkan sesuaikan dengan Agenda/Kotrak Kuliah)
*)Templet, Panduan, dan kelengkapan lainnya ada di LMS Pertemuan 3: 17 Maret 2021

Bandung, 17 Maret 2021
H. A. Rusdiana

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK
JUDUL UNGGULAN: PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
KEGIATAN KLOMPOK



Nama : Salman Fathurohman
NIM : 2200060023
SMT/KLS : II/MPI Reguler B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PENRIMAAN MAKALAH KEL- KEL 2 DARI KEL-4	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
.....	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
II. PENINJAUAN /PERBAIKAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Keismpulan hanya ditulis angka tidak dideskripsikan secara detail	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
III. PENINJAUAN/PERBAIKAN POSTER UNGGULAN		Terlampir
Kesimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci		Terlampir
Pada jurnal Penulisan penamaan tabel seharusnya tidak bercetak miring dan harus		Terlampir

tebal		
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Kendala pengiriman makalah mini riset setiapkelompok lama	10 Juni 2021	Terlampir
V. KEGIATAN KELOMPOK LAINNYA.....SD DIKUSI FINAL NANTI		Terlampir
Disksui perbaikan mengenai hasil dan pemabahasan	14 Juni 2021	Terlampir
Perbaikan pada bagian pendahuluan dan teori yang digunakan	14 Juni 2021	Terlampir

Garut, 29 Juni 2021



Salman Fathurohman
NIM.2200060023

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) INDIVIDU

JUDUL : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19
NAMA : Salman Fathurohman
SMT/KLS : II/MPI-B Reguler
HARI/TGL : Selasa/23 Juni 2021



1.	Hari/Tgl/TH	
2.	Nama kegiatan/sub kegiatan	Diskusi Terkait Abstrak, Pendahuluan dan Hasil Penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (sesuai program)	Membenahi beberapa kesalahan penulisan
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang diperoleh)	Hasil dan Pembahasan sudah diperbaiki dengan mengimplemnetasikan teori yang digunakan dalam penelitian
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Diskusi secara daring waktunya dan tempat tidak efektif
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Hasil dan Pembahasan sudah terselesaikan

*) Kolom sesuaikan dengan kebutuhan

Garut, 26 Juni 2021

Salman Fathurohman
NIM.2200060023

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19 PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)

Ilkogretim Online

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19 dan kebijakan pimpinannya di MAN 2 Kabupaten Bandung. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif. Hasil analisis data mendeskripsikan bahwa terdapat 3 poin penting yakni peran pemimpin dalam organisasi, kebijakan pemimpin dalam organisasi dan sikap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Kabupaten Bandung sudah siap dalam hal perilaku organisasi pada masa pandemi covid-19 ini. Ketiga poin diatas dijalankan dengan sangat baik sehingga tercipta perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ini dengan efektif, efisien dan terintegrasi.
Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini yakni situasi pandemi covid-19, perilaku organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif. Pada saat situasi pendemi ini diharuskan serba daring dan online salah satunya kegiatan belajar mengajar, segala bentuk aktifitas harus sesuai dengan protokol kesehatan dengan memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak mempengaruhi perilaku baik secara organisasi, kelompok maupun individu. Dalam mengatasi hal tersebut, Robbins (2006) mengatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini mencakup lingkungan eksternal, arah kebijakan, peran pimpinan, kerjasama, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karena pandemi covid-19 ini, dampak pada perilaku organisasi menjadi tidak berjalan dengan efektif, maka organisasi lembaga pendidikan harus menyesuaikan dan segera melakukan sikap agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas:(1) Bagaimana peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(2) Bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku-perilaku organisasi?

Metode

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Dimana hasil dari metode ini menekankan pada generalisasi. (Moeloeng, 2007)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 2 Kabupaten bandung, yakni bapak Dr. H. Deni Sopiansyah, M.Pd. terkait perilaku organisasi Lembaga Pendidikan pada masa pandemi covid-19 ini ialah, (1) MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan intruksi dalam 3 tahapan, yakni institusi, jaringan sosial dan juga secara sosio ekologis. Hal ini bertujuan untuk menjaga perilaku organisasi baik di internal maupun eksternal kelembagaan. (2) Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan kebijakan penerapan manajemen krisis. Hal ini bertujuan agar perilaku organisasi sebelum, ketika dan setelah pandemi covid-19 tetap dapat dikendalikan dan berjalan dengan efektif, efisien dan terintegrasi.(3) MAN 2 Kabupaten Bandung sudah mempersiapkan diri dalam pandemi covid-19 ini dengan cara memastikan kepuasan dan pemberian motivasi serta memberikan penguatan komitmen dalam menyikapi perilaku organisasi lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

Reference,
A. Rusdiana (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung:Pustaka Setia.
Lexi J Moeloeng. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks

Pembahasan

Dalam kajian ini ditemukan keterkaitan hasil dan teori dimana hal ini menunjang pada keberlangsungan pendidikan di masa pandemi covid-19. Menurut Rusdiana (2016), perilaku organisasi memiliki dasar-dasar:(1) perilaku adalah akibat, (2) perilaku diarahkan oleh tujuan, (3) perilaku dapat diukur, (4) perilaku yang tidak dapat diamati, dan (5) perilaku dimotivasi. Hal ini sama dengan yang Robbins (2006) katakan bahwa perilaku organisasi memiliki kaitan dengan sikap, arah kebijakan, peran pimpinan, motivasi dan kinerja organisasi.(1) Bagaimana peran organisasi dalam perilaku organisasi? Perubahan yang terjadi ketika pembelajaran normal perilaku dapat dilihat dan diamati langsung namun pada masa pandemi ini yang mengharuskan PJJ (pembelajaran jarak jauh) dengan sistem daring perilaku tidak dapat dilihat secara langsung. Hal tersebut membuat seluruh guru, siswa dan juga sistem pendidikan mengalami masa transisi. Peran organisasi dalam hal ini dilakukan dalam 3 tahapan, yakni peran secara institusi, peran secara jaringan sosial dan peran secara sosio-ekologis.
(2) Bagaimana kebijakan pimpinan dalam perilaku organisasi? Kebijakan kepala madrasah dalam hal ini menerapkan kebijakan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini meliputi before crisis, during crisis dan after crisis.(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku organisasi? Sikap yang dilakukan organisasi adalah dengan memastikan kepuasan kerja juga memberikan motivasi yang bertujuan untuk terciptanya perilaku organisasi yang efektif. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penguatan komitmen pada kelompok maupun individu dengan 3 komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.Implikasi dari hasil penelitian diatas menurut peneliti adalah apa yang disebut perilaku organisasi sangat erat dengan aspek psikologi. Sehingga studi dan aplikasi dari pengetahuan tentang bagaimana individu, kelompok dan organisasi dapat dipengaruhi dengan pendekatan kognitif maupun afektif.

Kesimpulan

(1) Peran pimpinan yang dilakukan bergungsi sebagai stability guard untuk memastikan perilaku organisasi baik individu ataupun kelompok, baik internal maupun eksternal tetap berjalan efektif dan terikat pada organisasinya.(2) Kebijakan yang diterapkan dalam perilaku organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan adalah membuat manajemen krisis, dimana manajemen ini dibuat bukan hanya untuk para guru, siswa dan instrumen sekolah. Namun juga untuk masyarakat sekitar madrasah. Dengan kata lain, lembaga sudah sangat memperhatikan semua aspek dasar perilaku organisasi, baik secara individu dan kelompok maupun secara internal dan eksternal kelembagaan.(3) Sikap yang dilakukan dengan memberikan motivasi dan penguatan komitmen bertujuan untuk menjaga kinerja individu maupun organisasi agar semua aspek perilaku organisasi berjalan efektif walaupun dalam keadaan pandemi.

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

SANDI NURAHMAN

NIM: 2200060024. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Manajemen Kewirausahaan Pendidikan **Nama: …… Kls III/…..**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Chekis Bukkti KINERJA			
				Ck/dibuat tgl		Sumbmit Assigmet tgl	
01	**Rabu** 03-03-021	-Pengantar: -Silabus-RPS-RPM-Kerangka aturan dan tugas perkuliahan	Daring Webinar ZOOM	✓	03-03-2021	✓	03-03-2021
02	10-03-021	Konsep Dasar Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	08-03-2021	✓	09-03-2021
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi	LMS e-Knows	✓	10-03-2021	✓	10-03-2021
04	24-03-021	Bentuk, Struktur, DesainOrganisasi dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	17-03-2021	✓	17-03-2021
05	31-03-021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-2021	✓	24-03-2021
06	07-04-021	Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	31-03-2021	✓	31-03-2021
07	14-04-021	Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	07-04-2021	✓	07-04-2021
08	21-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	14-04-2021	✓	14-04-2021
09	28-04-021	Pengembangan Keputusan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	21-04-2021	✓	21-04-2021
10	**28-04-021**	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	28-04-2021	✓	28-04-2021
11	05-05-021	**UTS**	**LMS e-Knows**	✓	**28-04-2021**	✓	**28-04-2021**
12	12-05-021	Konflik dan Stress Dalam Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	12-05-20021	✓	12-05-20021
13	19-05-021	Membangun Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	19-05-20021	✓	19-05-20021
14	26-05-021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	26-05-2021	✓	26-05-2021
15	02-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	02-06-2021	✓	02-06-2021
16	09-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar	✓	09-05-2021	✓	09-05-2021
17	16-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar	✓	16-05-2021	✓	16-05-2021
18		**UAS**	**LMS e-Knows (MTC)**				

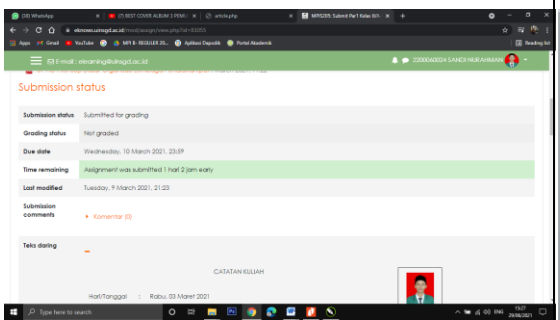
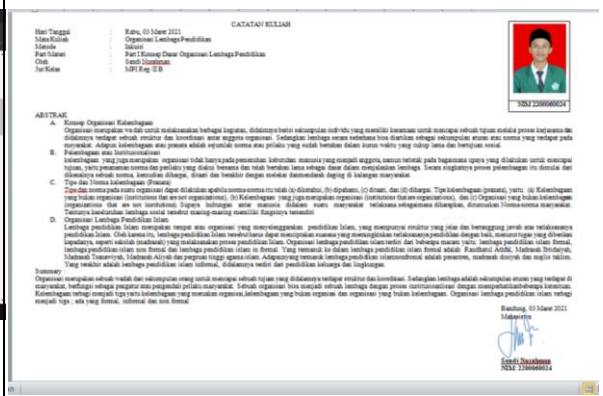


Bandung, 26 Juni 2021
Mahasiswa,
Ttd

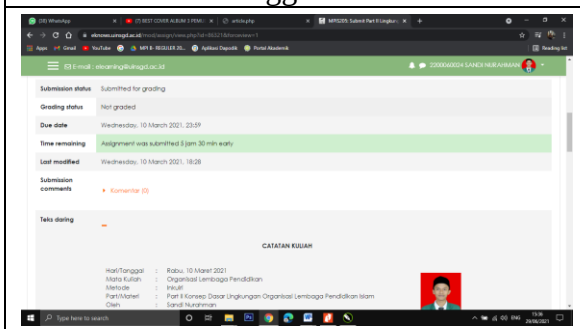
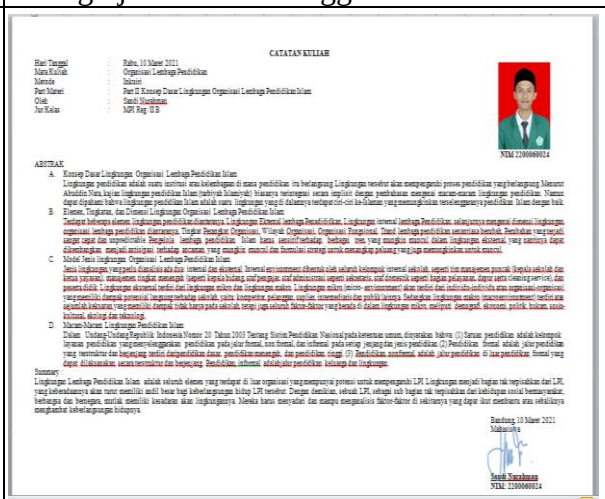
Sandi Nurahman
NIM:2200060024

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

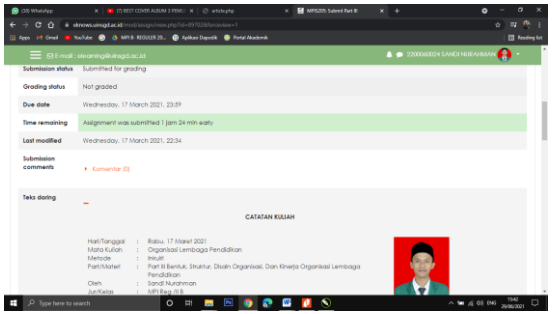
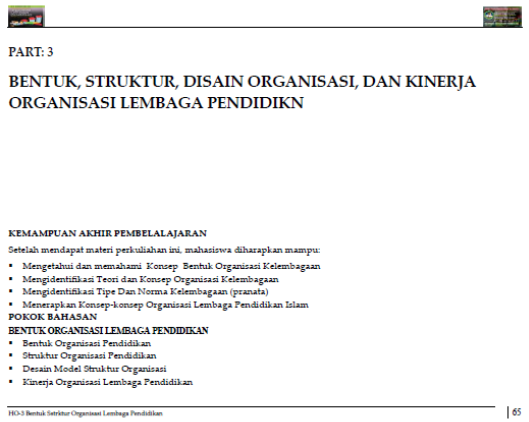
Part 1 Pendahuluan (Konsep Dasar Lembaga Organisasi)

Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 08 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 6 Maret 2021
		

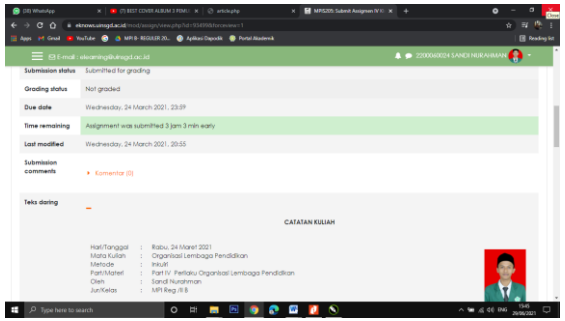
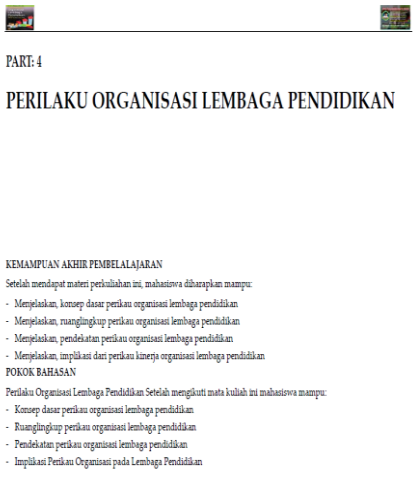
Part 2 Lingkungan Organisasi

Submit di LMS tanggal10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 10 Maret 2021
		

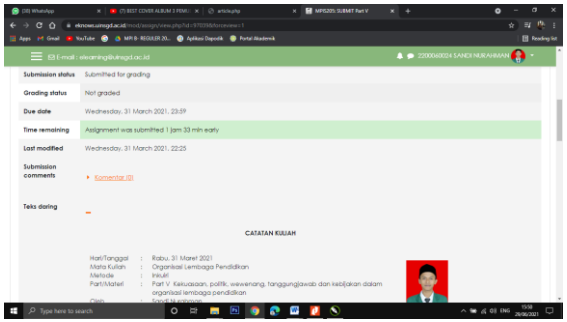
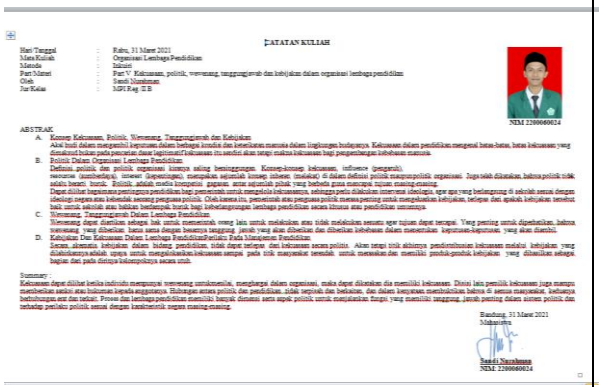
Part 3 Bentuk. Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tangga 17 Maret 2021
		

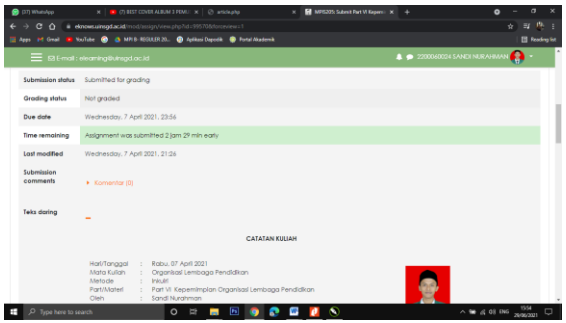
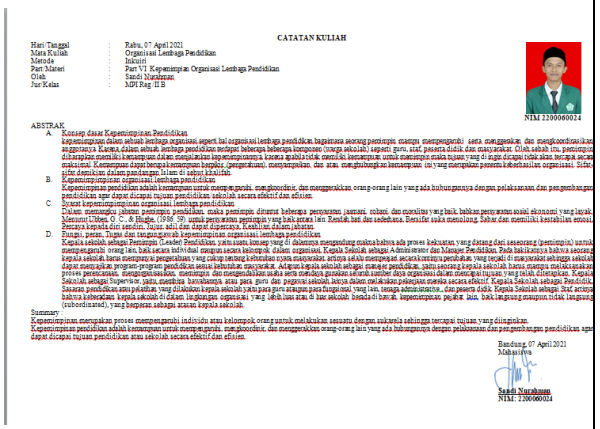
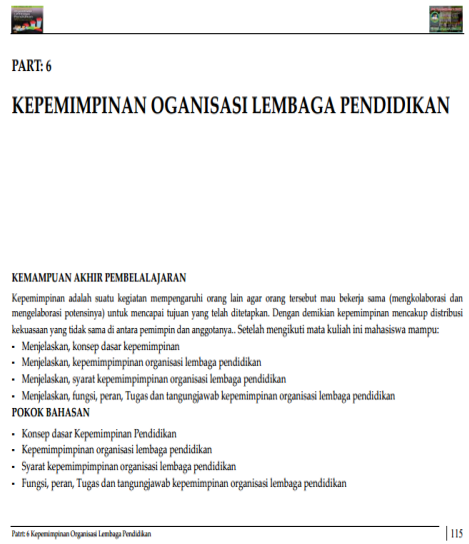
Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 24 Maret 2021
		

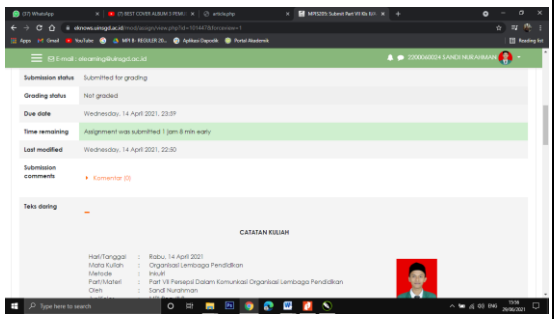
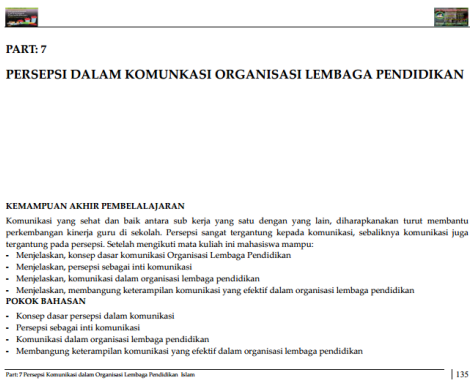
Part 5 Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 31 Maret 2021
		

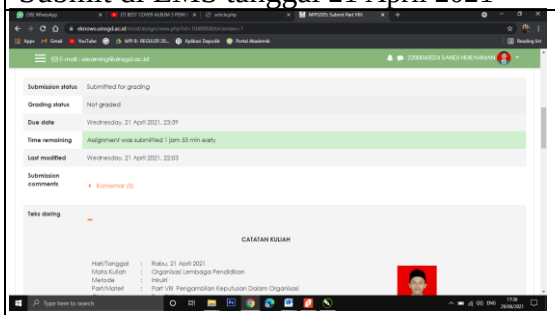
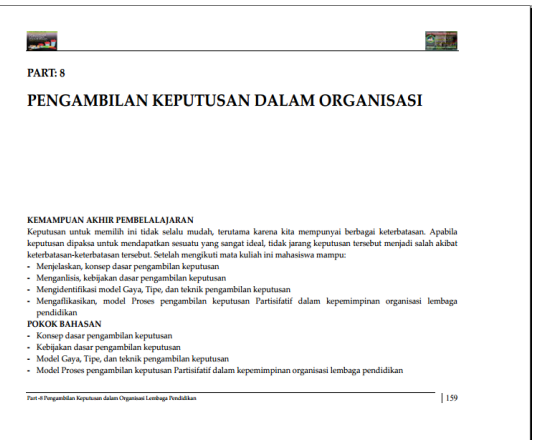
Part 6 Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 14 April 2021
		

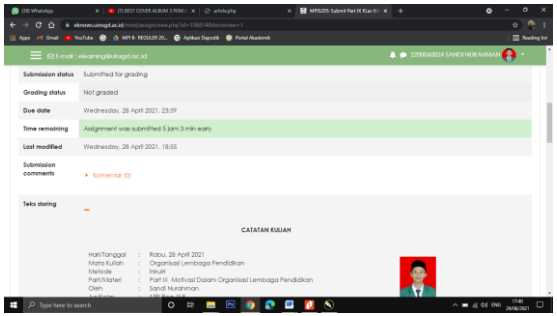
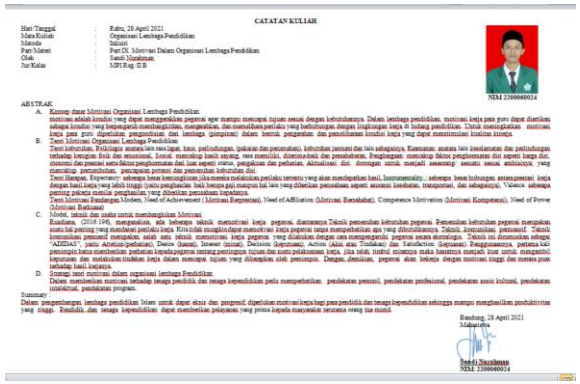
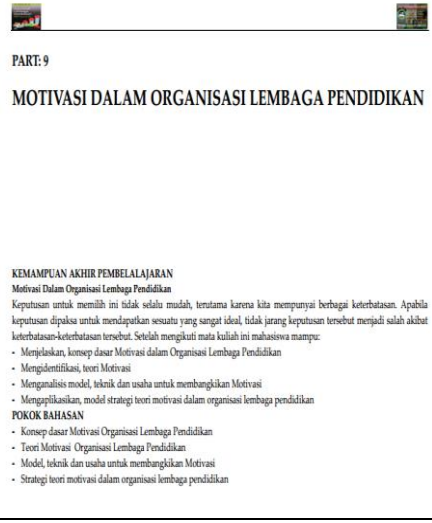
Part 7 Persepsi DalamKomunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 07 April 2021
		

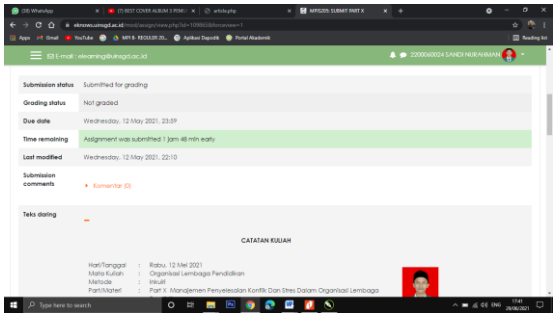
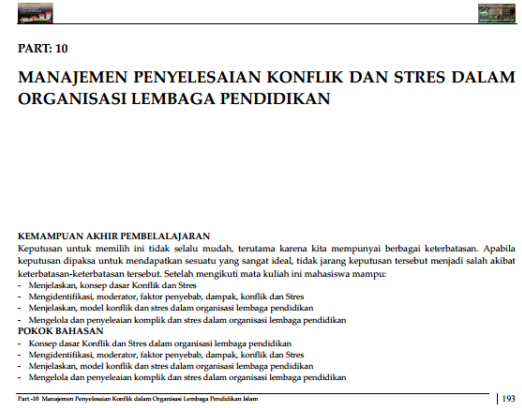
Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 21 April 2021
		

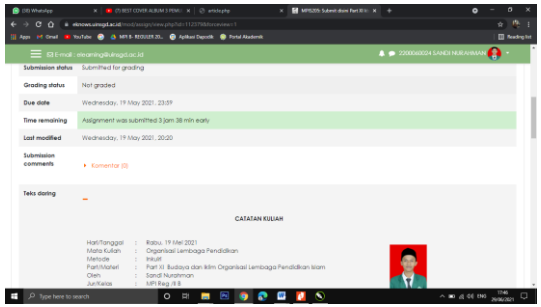
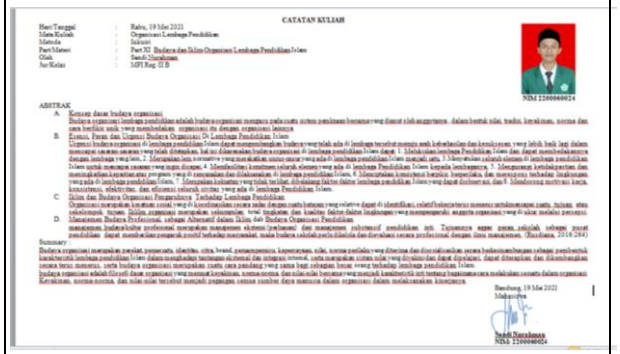
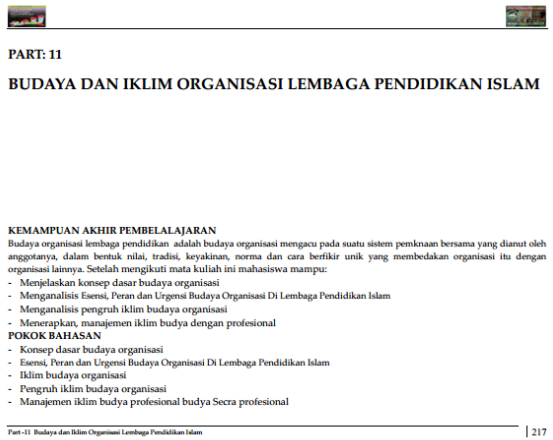
Part 9 Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 28 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 28 April 2021
		

Part 10 Manajamen Penyelesaian Konflik dan Stress

Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 12 Mei 2021
		

Part 11 Budaya dan Iklmi Organisasi

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 19 Mei 2021
		

PART: 11

BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

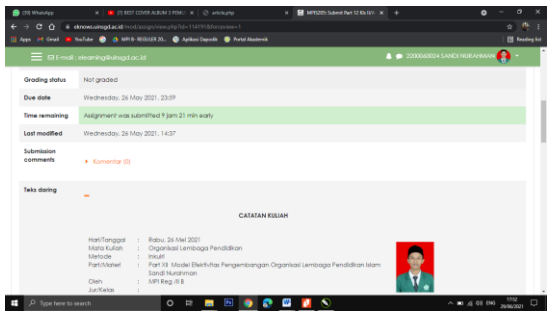
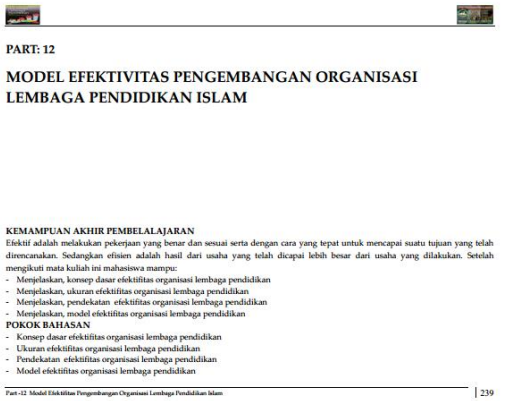
Budaya organisasi lembaga pendidikan adalah budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemknaan bersama yang dianut oleh anggotanya, dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan, norma dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan konsep dasar budaya organisasi
- Menganalisis Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Menganalisis pengruh iklim budaya organisasi
- Menerapkan, manajemen iklim budya dengan profesional

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar budaya organisasi
- Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Iklim budaya organisasi
- Pengruh iklim budaya organisasi
- Manajemen iklim budya profesional budya Secra profesional

Part 12 Efektivitas Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 25 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 25 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 25 Mei 2021
		

PART: 12

MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

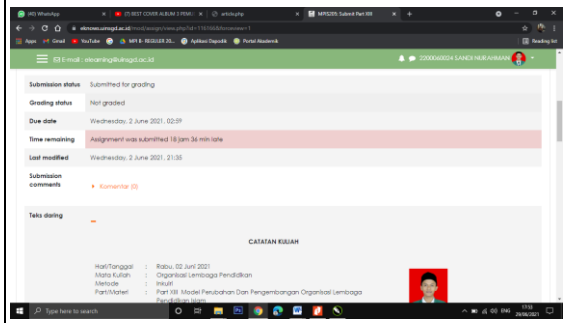
- Menjelaskan, konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

Part 13 Perubahan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 02 Juni 2021





CATATAN KULIAH

Hari/Tanggal : Rabu, 02 Juni 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Part/Materi : Part XIII Model Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Oleh : Sandi Nurahman
Jur/Kelas : MPI Reg /II B

NIM 2200060024

ABSTRAK

A. Konsep dasar budaya organisasi.
Pada hakikatnya perubahan dalam organisasi berarti menyangkut nilai pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi berhubungan dengan, mata strategi, sistem, proses-proses guna menstimulasi perubahan organisasi sesuai dengan rencana, sebagai suatu alat guna mendapatkan situasi-situasi yang berubah yang dihadapi oleh organisasi modern dan yang bertujuan untuk mengevaluasi dan (mengadaptasi) dengan lingkungan mereka. Teknik-teknik dalam melakukan pengembangan organisasi meliputi latihan laboratorium, latihan manager, grid, feedback survei, pembentukan tim, konsultasi, proses, pengembangan karir, desain pekerjaan, manajemen kesegaran dan lain-lain. (Sukresi, 2020: 74)

B. Iklim budaya organisasi.
a. Perubahan struktur berkenaan dengan pola hubungan kerja antar anggota.
b. Perubahan teknologi seperti penggunaan peralatan dengan proses dan metode kerja yang digunakan.
c. Perubahan tugas berkaitan dengan perubahan jenis, macam, maupun jumlah uraian tugas yang dibebankan anggota. Termasuk dalam kategori ini misalnya analisi kerja, rotasi kerja, dan penambahan serta pengurangan tugas-tugas yang dibebankan kepada anggota.
d. Perubahan manusianya (sikap pendidik organisasi yang mengelola faktor-faktor yang dalam kelembagaan sebagai warga sekolah. Termasuk dalam kategori ini misalnya program-program latihan, penataran, bimbingan & konseling, dan pemecahan masalah (problem solving).

C. Pengaruh iklim budaya organisasi.
bagi sebuah sekolah, pendidikan merupakan suatu kecanggungan Menghadapi situasi seperti ini, yang dipelukan dari seorang pimpinan sekolah haruslah menghindari atau mencegah terjadinya pendidikan melainkan menyusun pendidikan sedemikian rupa sehingga berdampak positif bagi sekolah yang dipimpinnya. Faktor terpenting yang harus mendapatkan perhatian mengenai pendidikan dalam setiap proses pendidikan organisasi adalah manusianya, dalam hal ini warga sekolah. Kebanyakan, atau segenap pendidikan yang dilakukan sekolah banyak ditentukan oleh warga sekolah. Baik kepentingan, fikiran manusia ini terdiri dari tiga level, individu, group kelompok, dan organisasi sekolah.

D. Manajemen iklim budaya profesional budaya Secara profesional
Dengan adanya modernisasi dan globalisasi, maka pemasalahan-permasalahan pendidikan Islam di Indonesia semakin kompleks. Dengan demikian, Malik Fadjar menyebutkan permasalahan pendidikan Islam di Indonesia di antaranya adalah: Pertama, lembaran rencana kekinian dan masa depan, sehingga kemampuan memberi respon kepada tantangan dan tuntutan cenderung rendah. Kedua, kebanyakan masih terbatas pada mempertahankan yang baik dari masa silam dan belum memiliki dari untuk mengambil yang baru dan yang lebih baik (A. Malik Fadjar, 1998: 175) Sehingga dari hal tersebut memberikan pemikiran-pemikiran konsentrasif terhadap hal-hal yang lebih baik pada era modernisasi dan globalisasi. Perubahan tersebut haruslah sebuah proses yang terkendali dan terencana mengikuti kinerja organisasi. Kemampuan organisasi untuk berubah ditentukan oleh sebesar berdayanya personil organisasi dalam melakukan perubahan (Wibowo, 2006).

Summary :
Perubahan lembaga pendidikan ini menjadi penting karena dengan perubahan inilah lembaga pendidikan dapat berpacu lebih lincah. Lembaga pendidikan dapat menemukan pola proses pendidikan di setiap level organisasi. Lembaga pendidikan juga dapat menawarkan program pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat.Lembaga pendidikan Islam harus selalu berbenah, apalah arti sebuah visi global bila tidak dimbangi dengan SDM yang mengikuti perkembangan.

Bandung, 02 Juni 2021
Mahasiswa

Sandi Nurahman
NIM. 2200060024




PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Bandung, 26 Juni 2021

Sandi Nurahman
NIM. 2200060024

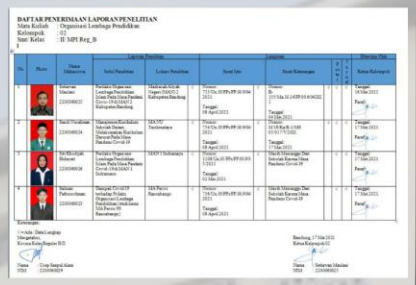
2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN SGD BANDUNG
KELOMPOK 2
MATAKULIAH ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
Dosen Pengampu : Dr. H. A Rusdiana, M.Ag

MPI-B REGULER 2020



Bukti Pertemuan Kosma & Koordinasi Kelompok Mengenai Makalah Unggulan



Tabel Dengan Keterangan Makalah Unggulan


PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19

Penelitian di MAN 2 Kabupaten Bandung

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah
Organisasi Lembaga Pendidikan

Disusun Oleh :
Kelompok 02 MPI Reg_B

Setiawan Maulani (Ketua Kelompok)	2200060025
Sandi Nurahman	2200060024
Salman Fathurrohman	2200060023
Siti Khodijah Hidayati	2200060026

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
2021

Laporan RM Kelompok


PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG

Setiawan Maulani[1], Sandi Nurahman[2], Salman Fathurrohman[3], Siti Khodijah[4]

Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

ABSTRACT

Coronavirus disease (Covid-19) is shaking the world. The big event that was triggered by this infectious disease was beyond the predictions of many circles, even practitioners and experts in the field of crisis management. Now all sectors are affected, including the world of education. Academic leaders responded by moving their educational and related activities online. The decision to pivot to distance learning is made quickly. This article highlights how the principal's leadership is in implementing crisis management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). The purpose of this study is to find a picture of how the condition of the school organization during the pandemic, from the scope of individuals, social groups, relationships between organizations, relationships between institutions, and policies. The subjects of this study are literature, literature sources that discuss pandemics, conditions, individual attitudes in school organizations, relationships with social groups, communities, institutions and policies. The results of this study explain that in order for schools to continue to achieve educational goals with good quality, the integration of functions between school principals, teachers, and all school resources, groups of educators and education staff organizations, between organizations, institutions in society, and policies must be implemented in harmony.

***Keywords**: Leadership, Pandemic, Covid-19, Organization, Policy*

ABSTRAK

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk beproses ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambaran bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Jurnal Kelompok



Poster Kelompok

"Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid 19"

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK
JUDUL UNGGULAN: Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan
KEGIATAN KLOMPOK

Nama : Sandi Nurahman
NIM : 2200060024
SMT/KLS : II/MPI Reguler B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PENRIMAAN MAKALAH KEL- KEL 2 DARI KEL-4	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
.....	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
II. PENINJAUAN /PERBAIKAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Keismpulan hanya ditulis angka tidak dideskripsikan secara detail	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
III. PENINJAUAN/PERBAIKAN POSTER UNGGULAN		Terlampir
Kesimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci		Terlampir

Pada jurnal Penulisan penamaan tabel seharusnya tidak bercetak miring dan harus tebal		Terlampir
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Kendala pengiriman makalah mini riset setiapkelompok lama	10 Juni 2021	Terlampir
V. KEGIATAN KELOMPOK LAINNYA.....SD DIKUSI FINAL NANTI		Terlampir
Dsiksui perbaikan mengenai hasil dan pemabahasan	14 Juni 2021	Terlampir
Perbaikan pada bagian pendahuluan dan teori yang digunakan	14 Juni 2021	Terlampir

Bandung, 29 Juni 2021

Sandi Nurahman
NIM 2200060024

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) INDIVIDU

JUDUL UNGGULAN: Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 2 Kabupaten Bandung

Nama : Sandi Nurahman
SMT/KLS : II/ B MPI Reguler
HARI/TGL : Selasa/23 Juni 2021

1.	Hari/Tgl/TH	
2.	Nama kegiatan/ sub kegiatan	Diskusi Terkait Abstrak, Pendahuluan dan Hasil Penelitian
3.	Tujuan Kegiata (sesuai porgram)	Membenahi beberapa kesalahan penulisan
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Hasil dan Pembahasan sudah diperbaiki dengan mengimplemnetasikan teori yang digunakan dalam penelitian
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Diskusi secara daring waktunya dan tempat tidak efektif
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Hasil dan Pembahasan sudah terselesaikan

*) kolom sesuaikan dg kemutuhan

Bandung, 29 Juni 2021

Sandi Nurahman
NIM 2200060024

CONTOH RISET MINI TAHUN KEMAREN

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)

Ilkogretim Online

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19 dan kebijakan pimpinannya di MAN 2 Kabupaten Bandung. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif. Hasil analisis data mendeskripsikan bahwa terdapat 3 poin penting yakni peran pemimpin dalam organisasi, kebijakan pemimpin dalam organisasi dan sikap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Kabupaten Bandung sudah siap dalam hal perilaku organisasi pada masa pandemi covid-19 ini. Ketiga poin diatas dijalankan dengan sangat baik sehingga tercipta perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ini dengan efektif, efisien dan terintegrasi.
Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini yakni situasi pandemi covid-19, perilaku organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif. Pada saat situasi pendemi ini diharuskan serba daring dan online salah satunya kegiatan belajar mengajar, segala bentuk aktifitas harus sesuai dengan protokol kesehatan dengan memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak mempengaruhi perilaku baik secara organisasi, kelompok maupun individu. Dalam mengatasi hal tersebut, Robbins (2006) mengatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini mencakup lingkungan eksternal, arah kebijakan, peran pimpinan, kerjasama, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karena pandemi covid-19 ini, dampak pada perilaku organisasi menjadi tidak berjalan dengan efektif, maka organisasi lembaga pendidikan harus menyesuaikan dan segera melakukan sikap agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas:(1) Bagaimana peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(2) Bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku-perilaku organisasi?

Metode

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Dimana hasil dari metode ini menekankan pada generalisasi. (Moeloeng, 2007)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 2 Kabupaten bandung, yakni bapak Dr. H. Deni Sopiansyah, M.Pd. terkait perilaku organisasi Lembaga Pendidikan pada masa pandemi covid-19 ini ialah, (1) MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan intruksi dalam 3 tahapan, yakni institusi, jaringan sosial dan juga secara sosio ekologis. Hal ini bertujuan untuk menjaga perilaku organisasi baik di internal maupun eksternal kelembagaan.
(2) Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan kebijakan penerapan manajemen krisis. Hal ini bertujuan agar perilaku organisasi sebelum, ketika dan setelah pandemi covid-19 tetap dapat dikendalikan dan berjalan dengan efektif, efisien dan terintegrasi.(3) MAN 2 Kabupaten Bandung sudah mempersiapkan diri dalam pandemi covid-19 ini dengan cara memastikan kepuasan dan pemberian motivasi serta memberikan penguatan komitmen dalam menyikapi perilaku organisasi lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

Reference,
A. Rusdiana (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung:Pustaka Setia.
Lexi J Moeloeng. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks

Pembahasan

Dalam kajian ini ditemukan keterkaitan hasil dan teori dimana hal ini menunjang pada keberlangsungan pendidikan di masa pandemi covid-19. Menurut Rusdiana (2016), perilaku organisasi memiliki dasar-dasar:(1) perilaku adalah akibat, (2) perilaku diarahkan oleh tujuan, (3) perilaku dapat diukur, (4) perilaku yang tidak dapat diamati, dan (5) perilaku dimotivasi. Hal ini sama dengan yang Robbins (2006) katakan bahwa perilaku organisasi memiliki kaitan dengan sikap, arah kebijakan, peran pimpinan, motivasi dan kinerja organisasi.(1) Bagaimana peran organisasi dalam perilaku organisasi? Perubahan yang terjadi ketika pembelajaran normal perilaku dapat dilihat dan diamati langsung namun pada masa pandemi ini yang mengharuskan PJJ (pembelajaran jarak jauh) dengan sistem daring perilaku tidak dapat dilihat secara langsung. Hal tersebut membuat seluruh guru, siswa dan juga sistem pendidikan mengalami masa transisi. Peran organisasi dalam hal ini dilakukan dalam 3 tahapan, yakni peran secara institusi, peran secara jaringan sosial dan peran secara sosio-ekologis.
(2) Bagaimana kebijakan pimpinan dalam perilaku organisasi? Kebijakan kepala madrasah dalam hal ini menerapkan kebijakan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini meliputi before crisis, during crisis dan after crisis.(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku organisasi? Sikap yang dilakukan organisasi adalah dengan memastikan kepuasan kerja juga memberikan motivasi yang bertujuan untuk terciptanya perilaku organisasi yang efektif. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penguatan komitmen pada kelompok maupun individu dengan 3 komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.Implikasi dari hasil penelitian diatas menurut peneliti adalah apa yang disebut perilaku organisasi sangat erat dengan aspek psikologi. Sehingga studi dan aplikasi dari pengetahuan tentang bagaimana individu, kelompok dan organisasi dapat dipengaruhi dengan pendekatan kognitif maupun afektif.

Kesimpulan

(1) Peran pimpinan yang dilakukan bergungsi sebagai stability guard untuk memastikan perilaku organisasi baik individu ataupun kelompok, baik internal maupun eksternal tetap berjalan efektif dan terikat pada organisasinya.(2) Kebijakan yang diterapkan dalam perilaku organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan adalah membuat manajemen krisis, dimana manajemen ini dibuat bukan hanya untuk para guru, siswa dan instrumen sekolah. Namun juga untuk masyarakat sekitar madrasah. Dengan kata lain, lembaga sudah sangat memperhatikan semua aspek dasar perilaku organisasi, baik secara individu dan kelompok maupun secara internal dan eksternal kelembagaan.(3) Sikap yang dilakukan dengan memberikan motivasi dan penguatan komitmen bertujuan untuk menjaga kinerja individu maupun organisasi agar semua aspek perilaku organisasi berjalan efektif walaupun dalam keadaan pandemi.

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Persyaratan Ujian Akhir Semester

Oleh:

SETIAWAN MAULANI

NIM: 2200060025. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Manajemen Kewirausahaan Pendidikan **Nama: …… Kls III/…..**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Chekis Bukkti KINERJA			
				Ck/dibuat tgl		Sumbmit Assigmet tgl	
01	**Rabu** 03-03-021	-Pengantar: -Silabus-RPS-RPM-Kerangka aturan dan tugas perkuliahan	Daring Webinar ZOOM	✓	03-03-2021	✓	03-03-2021
02	10-03-021	Konsep Dasar Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	08-03-2021	✓	09-03-2021
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi	LMS e-Knows	✓	10-03-2021	✓	10-03-2021
04	24-03-021	Bentuk, Struktur, DesainOrganisasi dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	17-03-2021	✓	17-03-2021
05	31-03-021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-2021	✓	24-03-2021
06	07-04-021	Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	31-03-2021	✓	31-03-2021
07	14-04-021	Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	07-04-2021	✓	07-04-2021
08	21-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	14-04-2021	✓	14-04-2021
09	28-04-021	Pengembangan Keputusan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	21-04-2021	✓	21-04-2021
10	**28-04-021**	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	28-04-2021	✓	28-04-2021
11	05-05-021	**UTS**	**LMS e-Knows**	✓	**28-04-2021**	✓	**28-04-2021**
12	12-05-021	Konflik dan Stress Dalam Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	12-05-20021	✓	12-05-20021
13	19-05-021	Membangun Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	19-05-20021	✓	19-05-20021
14	26-05-021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	26-05-2021	✓	26-05-2021
15	02-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	02-06-2021	✓	02-06-2021
16	09-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar	✓	09-05-2021	✓	09-05-2021
17	16-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar	✓	16-05-2021	✓	16-05-2021
18		**UAS**	**LMS e-Knows (MTC)**				



Bandung, 26 Juni 2021

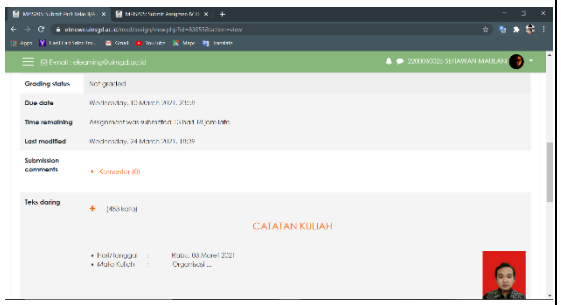
Mahasiswa,

Setiawan Maulani

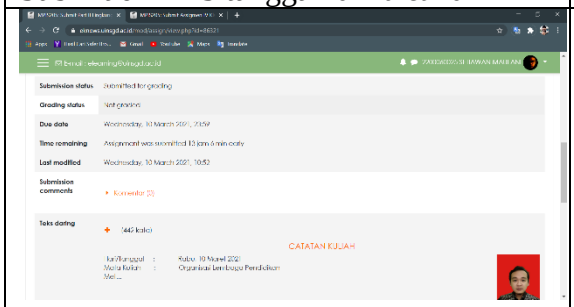
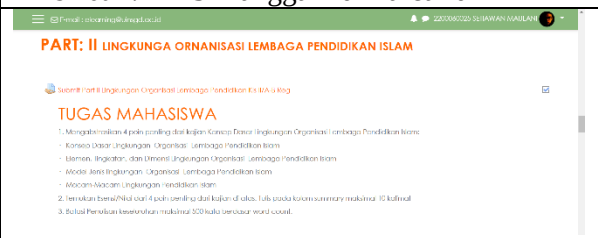
NIM:2200060025

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

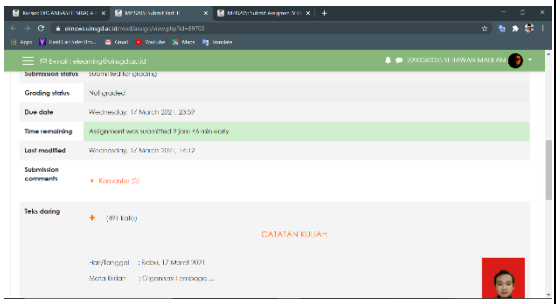
Part 1 Pendahuluan (Konsep Dasar Lembaga Organisasi)

Submit di LMS tanggal 09 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 09 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 8 Maret 2021
		

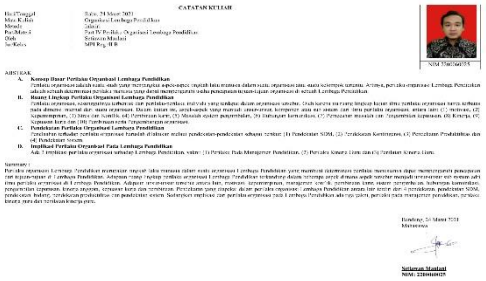
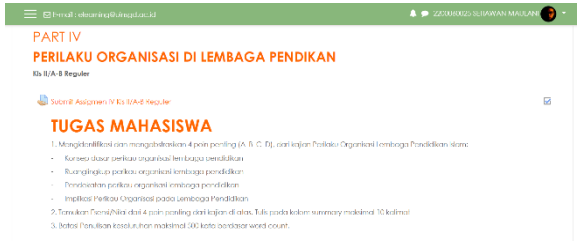
Part 2 Lingkungan Organisasi

Submit di LMS tanggal10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 10 Maret 2021
		

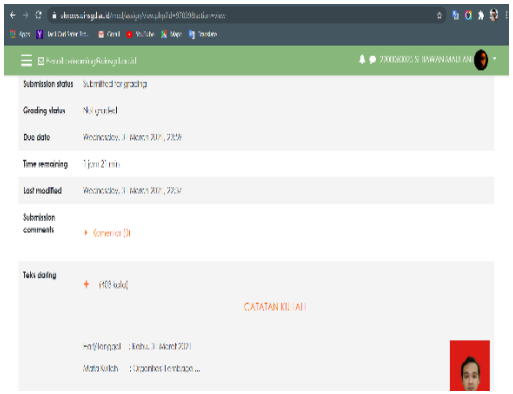
Part 3 Bentuk. Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

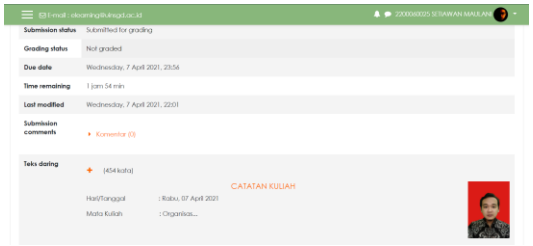
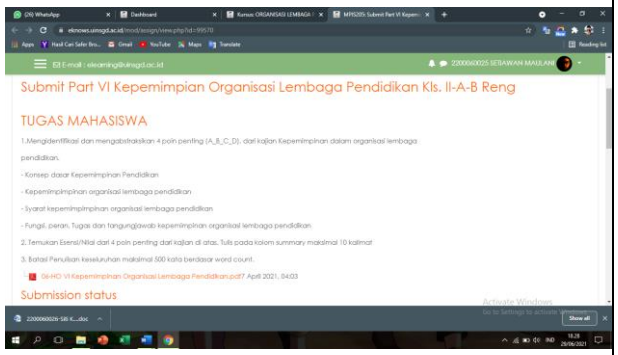
Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tangga 17 Maret 2021
		

Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

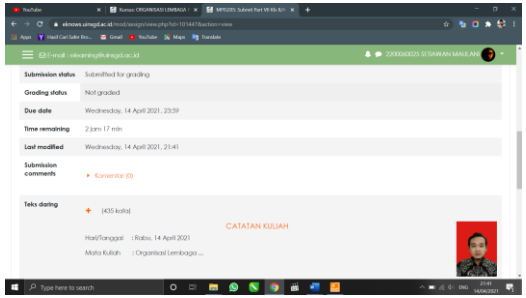
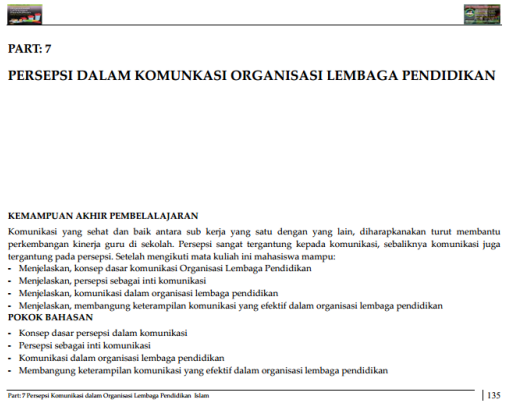
Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 24 Maret 2021
		

Part 5 Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi

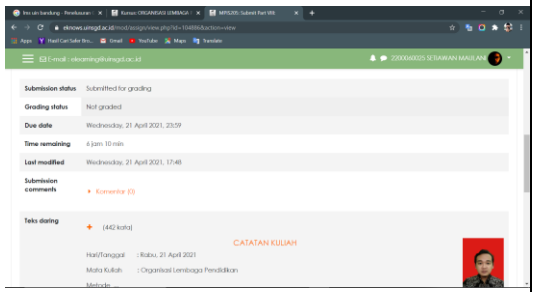
Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 31 Maret 2021
		

Part 6 Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 07 April 2021
		

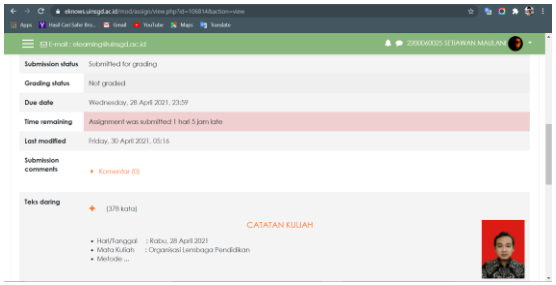
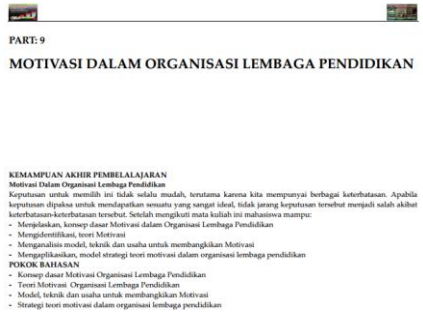
Part 7 Persepsi DalamKomunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 14 April 2021
		

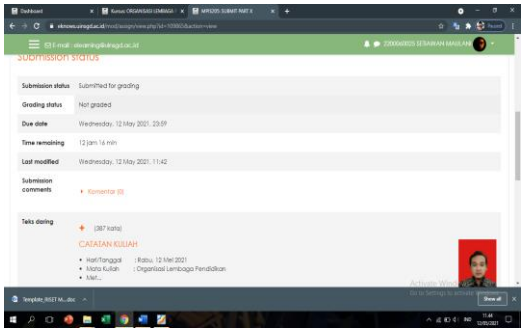
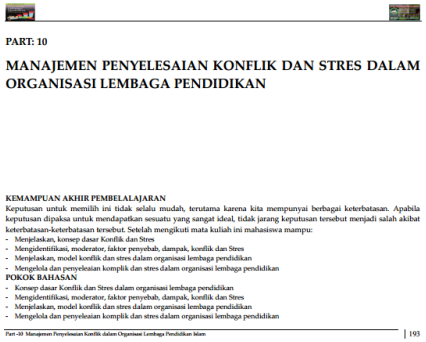
Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 21 April 2021
		

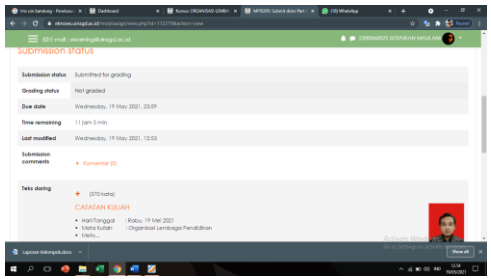
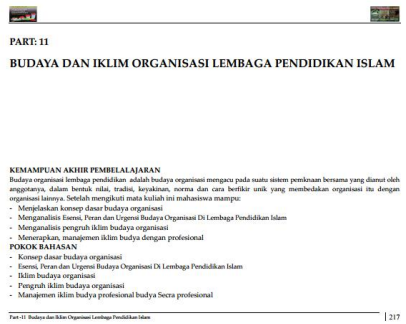
Part 9 Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 28 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 28 April 2021
		

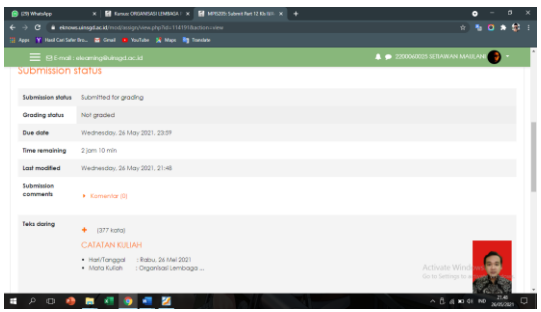
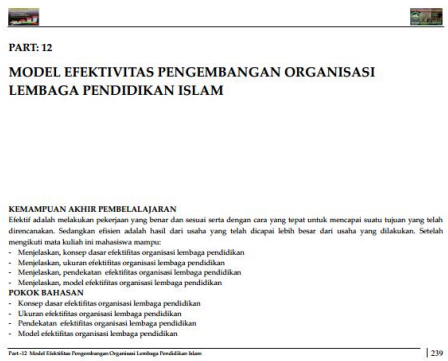
Part 10 Manajamen Penyelesaian Konflik dan Stress

Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 12 Mei 2021
		

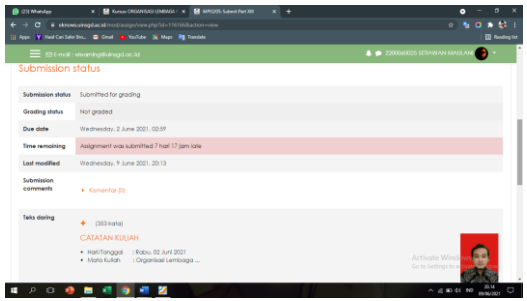
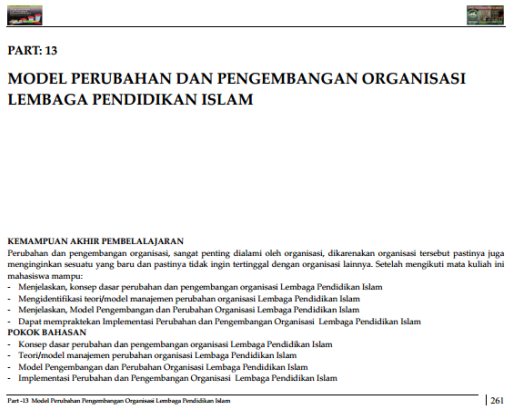
Part 11 Budaya dan Iklmi Organisasi

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 19 Mei 2021
		

Part 12 Efektivitas Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 26 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 25 Mei 2021
		

Part 13 Perubahan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 02 Juni 2021
		

PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

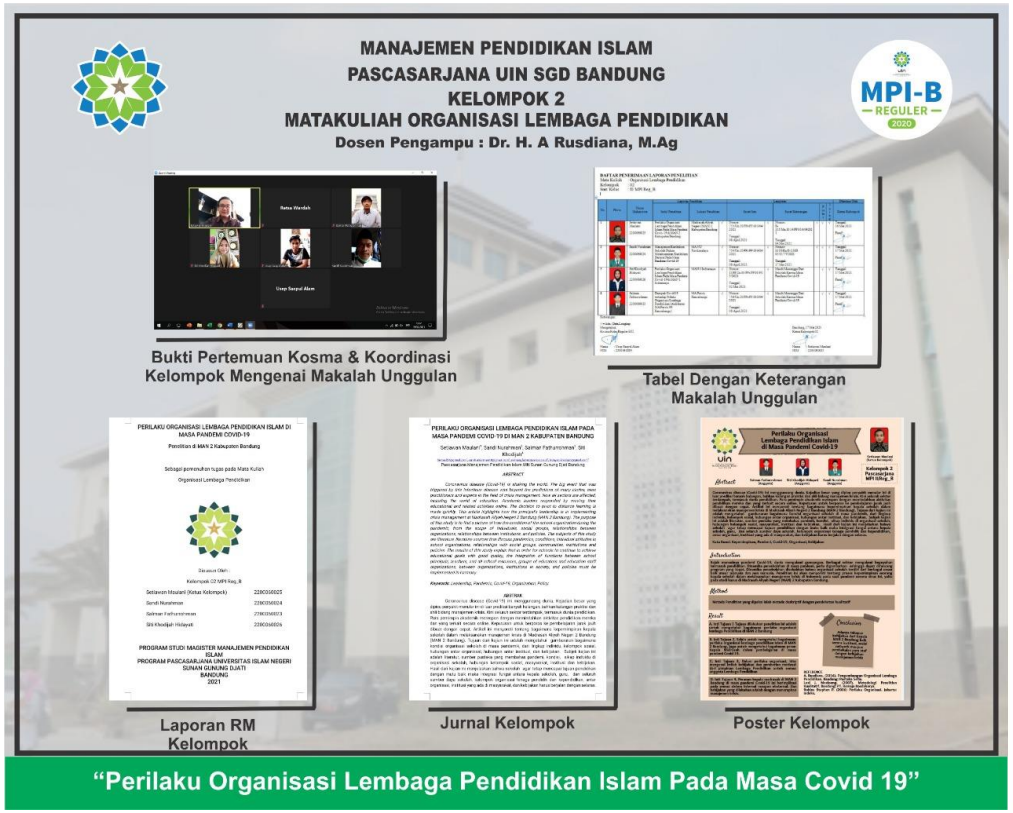
POKOK BAHASAN

- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Bandung, 26 Juni 2021

Setiawan Maulani
NIM: 2200060025

2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR





RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK
JUDUL UNGGULAN: Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan
KEGIATAN KLOMPOK

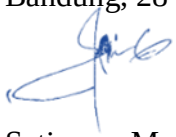
Nama : Setiawan Maulani
NIM : 2200060025
SMT/KLS : II/MPI Reguler B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PENRIMAAN MAKALAH KEL- KEL 2 DARI KEL-4	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
.....	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
II. PENINJAUAN /PERBAIKAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Keismpulan hanya ditulis angka tidak dideskripsikan secara detail	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
III. PENINJAUAN/PERBAIKAN POSTER UNGGULAN		Terlampir
Kesimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci		Terlampir
Pada jurnal Penulisan penamaan tabel seharusnya		Terlampir

tidak bercetak miring dan harus tebal		
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Kendala pengiriman makalah mini riset setiapkelompok lama	10 Juni 2021	Terlampir
V. KEGIATAN KELOMPOK LAINNYA.....SD DIKUSI FINAL NANTI		Terlampir
Dsiksui perbaikan mengenai hasil dan pemabahasan	14 Juni 2021	Terlampir
Perbaikan pada bagian pendahuluan dan teori yang digunakan	14 Juni 2021	Terlampir

Bandung, 28 Juni 2021



Setiawan Maulani
nim.2200060025

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) INDIVIDU

JUDUL UNGGULAN: Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 2 Kabupaten Bandung

Nama : Setiawan Maulani
SMT/KLS : II/ B MPI Reguler
HARI/TGL : Selasa/23 Juni 2021

1.	Hari/Tgl/TH	
2.	Nama kegiatan/ sub kegiatan	Diskusi Terkait Abstrak, Pendahuluan dan Hasil Penelitian
3.	Tujuan Kegiata (sesuai porgram)	Membenahi beberapa kesalahan penulisan
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Hasil dan Pembahasan sudah diperbaiki dengan mengimplemnetasikan teori yang digunakan dalam penelitian
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Diskusi secara daring waktunya dan tempat tidak efektif
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Hasil dan Pembahasan sudah terselesaikan

*) kolom sesuaikan dg kemutuhan

Bandung, 28 Juni 2021



Setiawan Maulani
NIM.2200060025

CONTOH RISET MINI TAHUN KEMAREN

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)

Ilkogretim Online

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19 dan kebijakan pimpinannya di MAN 2 Kabupaten Bandung. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif. Hasil analisis data mendeskripsikan bahwa terdapat 3 poin penting yakni peran pemimpin dalam organisasi, kebijakan pemimpin dalam organisasi dan sikap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Kabupaten Bandung sudah siap dalam hal perilaku organisasi pada masa pandemi covid-19 ini. Ketiga poin diatas dijalankan dengan sangat baik sehingga tercipta perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ini dengan efektif, efisien dan terintegrasi.
Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini yakni situasi pandemi covid-19, perilaku organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif. Pada saat situasi pendemi ini diharuskan serba daring dan online salah satunya kegiatan belajar mengajar, segala bentuk aktifitas harus sesuai dengan protokol kesehatan dengan memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak mempengaruhi perilaku baik secara organisasi, kelompok maupun individu. Dalam mengatasi hal tersebut, Robbins (2006) mengatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini mencakup lingkungan eksternal, arah kebijakan, peran pimpinan, kerjasama, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karena pandemi covid-19 ini, dampak pada perilaku organisasi menjadi tidak berjalan dengan efektif, maka organisasi lembaga pendidikan harus menyesuaikan dan segera melakukan sikap agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas:(1) Bagaimana peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(2) Bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku-perilaku organisasi?

Metode

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Dimana hasil dari metode ini menekankan pada generalisasi. (Moeloeng, 2007)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 2 Kabupaten bandung, yakni bapak Dr. H. Deni Sopiansyah, M.Pd. terkait perilaku organisasi Lembaga Pendidikan pada masa pandemi covid-19 ini ialah, (1) MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan intruksi dalam 3 tahapan, yakni institusi, jaringan sosial dan juga secara sosio ekologis. Hal ini bertujuan untuk menjaga perilaku organisasi baik di internal maupun eksternal kelembagaan.
(2) Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan kebijakan penerapan manajemen krisis. Hal ini bertujuan agar perilaku organisasi sebelum, ketika dan setelah pandemi covid-19 tetap dapat dikendalikan dan berjalan dengan efektif, efisien dan terintegrasi.(3) MAN 2 Kabupaten Bandung sudah mempersiapkan diri dalam pandemi covid-19 ini dengan cara memastikan kepuasan dan pemberian motivasi serta memberikan penguatan komitmen dalam menyikapi perilaku organisasi lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

Reference,
A. Rusdiana (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung:Pustaka Setia.
Lexi J Moeloeng. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks

Pembahasan

Dalam kajian ini ditemukan keterkaitan hasil dan teori dimana hal ini menunjang pada keberlangsungan pendidikan di masa pandemi covid-19. Menurut Rusdiana (2016), perilaku organisasi memiliki dasar-dasar:(1) perilaku adalah akibat, (2) perilaku diarahkan oleh tujuan, (3) perilaku dapat diukur, (4) perilaku yang tidak dapat diamati, dan (5) perilaku dimotivasi. Hal ini sama dengan yang Robbins (2006) katakan bahwa perilaku organisasi memiliki kaitan dengan sikap, arah kebijakan, peran pimpinan, motivasi dan kinerja organisasi.(1) Bagaimana peran organisasi dalam perilaku organisasi? Perubahan yang terjadi ketika pembelajaran normal perilaku dapat dilihat dan diamati langsung namun pada masa pandemi ini yang mengharuskan PJJ (pembelajaran jarak jauh) dengan sistem daring perilaku tidak dapat dilihat secara langsung. Hal tersebut membuat seluruh guru, siswa dan juga sistem pendidikan mengalami masa transisi. Peran organisasi dalam hal ini dilakukan dalam 3 tahapan, yakni peran secara institusi, peran secara jaringan sosial dan peran secara sosio-ekologis.
(2) Bagaimana kebijakan pimpinan dalam perilaku organisasi? Kebijakan kepala madrasah dalam hal ini menerapkan kebijakan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini meliputi before crisis, during crisis dan after crisis.(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku organisasi? Sikap yang dilakukan organisasi adalah dengan memastikan kepuasan kerja juga memberikan motivasi yang bertujuan untuk terciptanya perilaku organisasi yang efektif. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penguatan komitmen pada kelompok maupun individu dengan 3 komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.Implikasi dari hasil penelitian diatas menurut peneliti adalah apa yang disebut perilaku organisasi sangat erat dengan aspek psikologi. Sehingga studi dan aplikasi dari pengetahuan tentang bagaimana individu, kelompok dan organisasi dapat dipengaruhi dengan pendekatan kognitif maupun afektif.

Kesimpulan

(1) Peran pimpinan yang dilakukan bergungsi sebagai stability guard untuk memastikan perilaku organisasi baik individu ataupun kelompok, baik internal maupun eksternal tetap berjalan efektif dan terikat pada organisasinya.(2) Kebijakan yang diterapkan dalam perilaku organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan adalah membuat manajemen krisis, dimana manajemen ini dibuat bukan hanya untuk para guru, siswa dan instrumen sekolah. Namun juga untuk masyarakat sekitar madrasah. Dengan kata lain, lembaga sudah sangat memperhatikan semua aspek dasar perilaku organisasi, baik secara individu dan kelompok maupun secara internal dan eksternal kelembagaan.(3) Sikap yang dilakukan dengan memberikan motivasi dan penguatan komitmen bertujuan untuk menjaga kinerja individu maupun organisasi agar semua aspek perilaku organisasi berjalan efektif walaupun dalam keadaan pandemi.

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

SITI KHODIJAH HIDAYATI

NIM: 2200060026. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

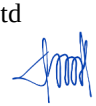
DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Manajemen Kewirausahaan Pendidikan **Nama: …… Kls III/…..**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Chekis Bukkti KINERJA			
				Ck/dibuat tgl		Sumbmit Assigmet tgl	
01	**Rabu** 03-03-021	-Pengantar: -Silabus-RPS-RPM-Kerangka aturan dan tugas perkuliahan	Daring Webinar ZOOM	✓	03-03-2021	✓	03-03-2021
02	10-03-021	Konsep Dasar Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	08-03-2021	✓	09-03-2021
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi	LMS e-Knows	✓	10-03-2021	✓	10-03-2021
04	24-03-021	Bentuk, Struktur, DesainOrganisasi dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	17-03-2021	✓	17-03-2021
05	31-03-021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-2021	✓	24-03-2021
06	07-04-021	Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	31-03-2021	✓	31-03-2021
07	14-04-021	Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	07-04-2021	✓	07-04-2021
08	21-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	14-04-2021	✓	14-04-2021
09	28-04-021	Pengembangan Keputusan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	21-04-2021	✓	21-04-2021
10	**28-04-021**	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	28-04-2021	✓	28-04-2021
11	05-05-021	**UTS**	**LMS e-Knows**	✓	**28-04-2021**	✓	**28-04-2021**
12	12-05-021	Konflik dan Stress Dalam Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		12-05-20021		12-05-20021
13	19-05-021	Membangun Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		19-05-20021		19-05-20021
14	26-05-021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		26-05-2021		26-05-2021
15	02-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		02-06-2021		02-06-2021
16	09-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar		09-05-2021		09-05-2021
17	16-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar		16-05-2021		16-05-2021
18		**UAS**	**LMS e-Knows (MTC)**				

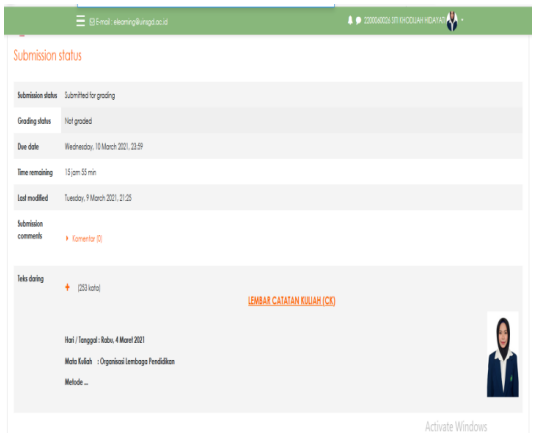


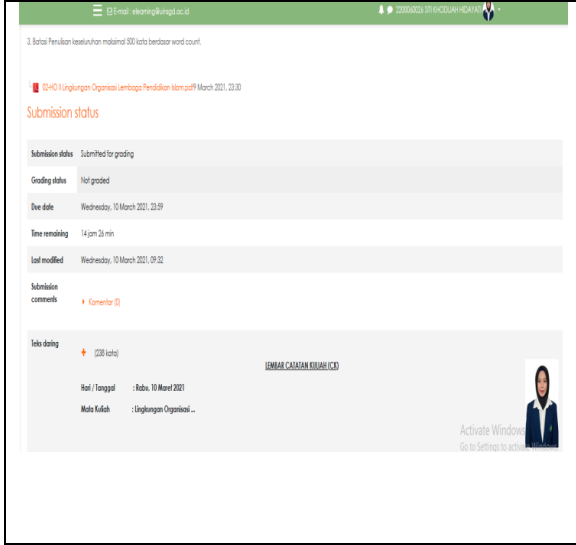
Bandung, 26 Juni 2021
Mahasiswa,
Ttd

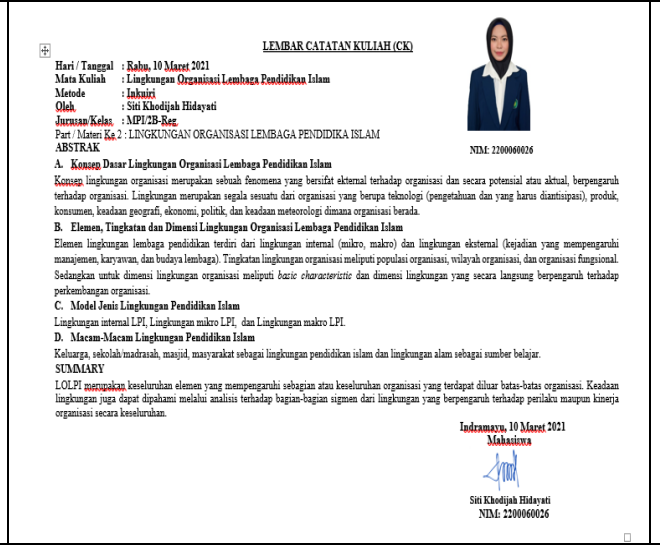


Siti Khodijah Hidayati
NIM:2200060026

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

<table>
<tr><td colspan="3">Part 1 Pendahuluan (Konsep Dasar Lembaga Organisasi)</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal 09 Maret 2021</td><td>Mengerjakan di CK tanggal 08 Maret 2021</td><td>Ambil dari: LMS Tanggal 6 Maret 2021</td></tr>
<tr>
<td> 
</td>
<td> 
LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)
Hari / Tanggal : Rabu, 4 Maret 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi : Ke 1 KONSEP DASAR ORGANISASI KELEMBAGAAN
ABSTRAK
NIM: 2200060026
A. Konsep Organisasi Kelembagaan
Konsep organisasi merupakan salah satu bagian terpenting bagi kehidupan manusia dalam mewujudkam tujuan, yang hendak dicapai, karena organisasi memiliki fungsi dan peran sebagai piranti (perangkat) yang potensial dalam mendukung tercapainya tujuan tersebut.
B. Pelembagaan atau Institusionalisasi
Institusionalisasi atau pelembagaan merupakan seperangkat hubungan normatif yang berisi keyakinan dan nilai yang terpusat pada kebutuhan sosial yang menjadi pendorong timbuknya tindakan yang menjadi tradisi sosial.
C. Tipe dan Norma Kelembagaan (Pranata)
Ada delapan jenis pranata yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat yaitu, (1) pranata yang bertujuan utnuk memenuhi kebutuhan kekerabatan, (2) pranata yang bertujuan utnuk memenuhi kebutuhan hidup manusia (3) pranata yang bertujuan utnuk memenuhi kebutuhan penerangan dan pendudukan manusia, (4) pranata yang bertujuan utnuk memenuhi kebutuhan ilmiah manusia, (5) pranata yang bertujuan utnuk memenuhi kebutuhan manusia menyatakan rasa keindahan, (6) pranata yang bertujuan utnuk memenuhi kebutuhan manusia untuk berhubungan dengan Tuhan, (7) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia untuk mengatur kehidupan berkelompok dan (8) pranata yang bertujuan utnuk memenuhi kebutuhan jasmaniah dari manusia.
SUMMARY
KDOK merupakan tidak memiliki perbedaan yang signifikan, dikarenakan secara subtansial, keduanya berkaitan dengan sistem yang sub-subsistemnya bersatu atau integral dengan segala jenis dan bentuk tugas anggota yang saling berhubungan yang merupakan perilaku organisasi lembaga dengan mengikuti norma organisasi.
Indramayu, 10 Maret 2021
Mahasiswa
Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026</td>
<td> 
PART: 1
KONSEP DASAR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:
• Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
• Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
• Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
• Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
POKOK BAHASAN
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan
• Konsep Organisasi Kelembagaan
• Pelembagaan atau Institusionalisasi
• Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
• Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
HO-1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 1</td>
</tr>
<tr><td colspan="3">Part 2 Lingkungan Organisasi</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal10 Maret 2021</td><td>Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021</td><td>Ambil dari: LMS Tanggal 10 Maret 2021</td></tr>
</table>





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 10 Maret 2021
Mata Kuliah : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi Ke 2 : LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKA ISLAM
ABSTRAK

NIM: 2200060026

A. Konsep Dasar Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Konsep lingkungan organisasi merupakan sebuah fenomena yang bersifat eksternal terhadap organisasi dan secara potensial atau aktual, berpengaruh terhadap organisasi. Lingkungan merupakan segala sesuatu dari organisasi yang berupa teknologi (pengetahuan dan yang harus diantisipasi), produk, konsumen, keadaan geografi, ekonomi, politik, dan keadaan meteorologi dimana organisasi berada.

B. Elemen, Tingkatan dan Dimensi Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Elemen lingkungan lembaga pendidikan terdiri dari lingkungan internal (mikro, makro) dan lingkungan eksternal (kejadian yang mempengaruhi manajemen, karyawan, dan budaya lembaga). Tingkatan lingkungan organisasi meliputi populasi organisasi, wilayah organisasi, dan organisasi fungsional. Sedangkan untuk dimensi lingkungan organisasi meliputi *basic characteristic* dan dimensi lingkungan yang secara langsung berpengaruh terhadap perkembangan organisasi.

C. Model Jenis Lingkungan Pendidikan Islam

Lingkungan internal LPI, Lingkungan mikro LPI, dan Lingkungan makro LPI.

D. Macam-Macam Lingkungan Pendidikan Islam

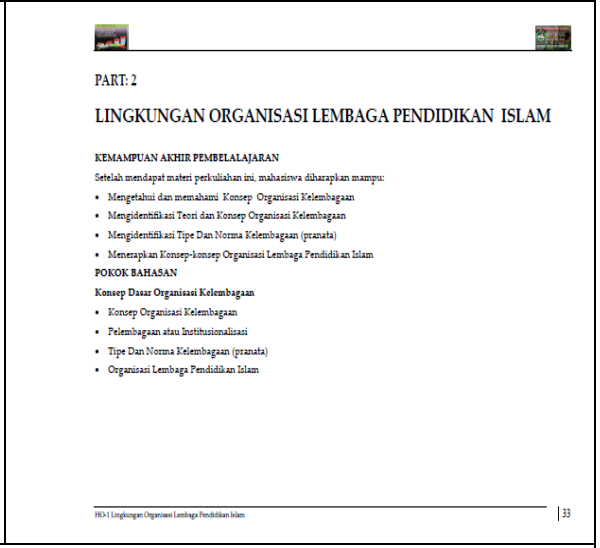
Keluarga, sekolah/madrasah, masjid, masyarakat sebagai lingkungan pendidikan islam dan lingkungan alam sebagai sumber belajar.

SUMMARY

LOLPI merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi sebagian atau keseluruhan organisasi yang terdapat diluar batas-batas organisasi. Keadaan lingkungan juga dapat dipahami melalui analisis terhadap bagian-bagian sigmen dari lingkungan yang berpengaruh terhadap perilaku maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Indramayu, 10 Maret 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026



PART: 2

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

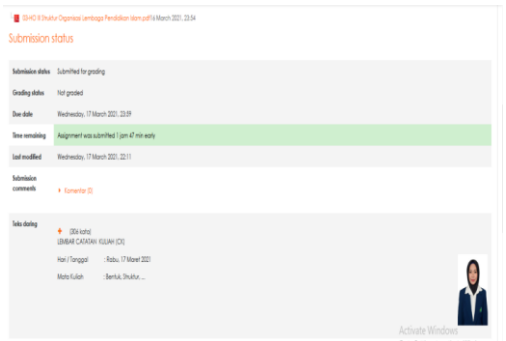
POKOK BAHASAN

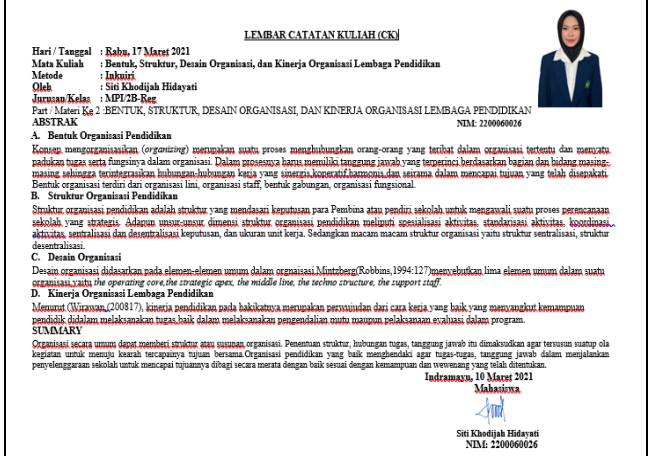
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan

- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Part 3 Bentuk. Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tangga 17 Maret 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 17 Maret 2021
Mata Kuliah : Bentuk, Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi Ke 2 :BENTUK, STRUKTUR, DESAIN ORGANISASI, DAN KINERJA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
ABSTRAK

NIM: 2200060026

A. Bentuk Organisasi Pendidikan

Konsep mengorganisasikan (*organizing*) merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang teribat dalam organisasi tertentu dan menyatu padukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam prosesnya harus memiliki tanggung jawab yang terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-hubungan kerja yang sinergis,koperatif,harmonis,dan serirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Bentuk organisasi terdiri dari organisasi lini, organisasi staff, bentuk gabungan, organisasi fungsional.

B. Struktur Organisasi Pendidikan

Struktur organisasi pendidikan adalah struktur yang mendasari keputusan para Pembina atau pendiri sekolah untuk mengawali suatu proses perencanaan sekolah yang strategis. Adapun unsur-unsur dimensi struktur organisasi pendidikan meliputi spesialisasi aktivitas, standarisasi aktivitas, koordinasi aktivitas, sentralisasi dan desentralisasi keputusan, dan ukuran unit kerja. Sedangkan macam macam struktur organisasi yaitu struktur sentralisasi, struktur desentralisasi.

C. Desain Organisasi

Desain organisasi didasarkan pada elemen-elemen umum dalam orgnaisasi.Mintzberg(Robbins,1994:127)menyebutkan lima elemen umum dalam suatu organisasi yaitu *the operating core,the strategic apex, the middle line, the techno structure, the support staff.*

D. Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

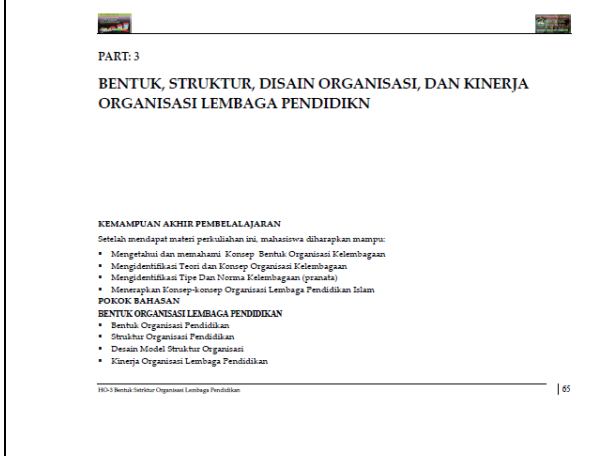
Menurut (Wirawan,(200817), kinerja pendidikan pada hakikatnya merupakan perwujudan dari cara kerja yang baik yang menyangkut kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas,baik dalam melaksanakan pengendalian mutu maupun pelaksanaan evaluasi dalam program.

SUMMARY

Organisasi secara umum dapat memberi struktur atau susunan organisasi. Penentuan struktur, hubungan tugas, tanggung jawab itu dimaksudkan agar tersusun suatup ola kegiatan untuk memiju kearah tercapainya tujuan bersama.Organisasi pendidikan yang baik menghendaki agar tugas-tugas, tanggung jawab dalam menjalankan penyelenggaraan sekolah untuk mencapai tujuannya dibagi secara merata dengan baik sesuai dengan kemampuan dan wewenang yang telah ditentukan.

Indramayu, 10 Maret 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026



PART: 3

BENTUK, STRUKTUR, DISAIN ORGANISASI, DAN KINERJA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

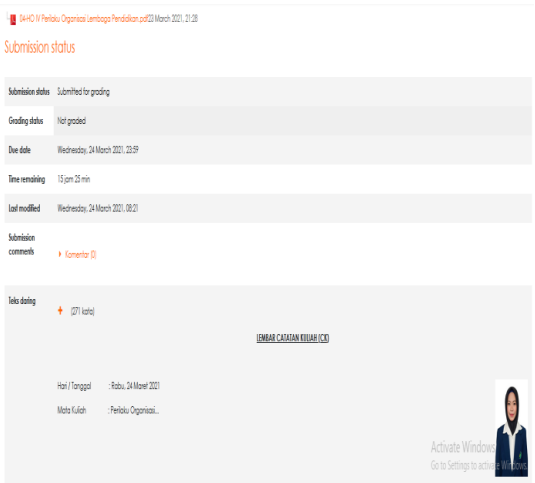
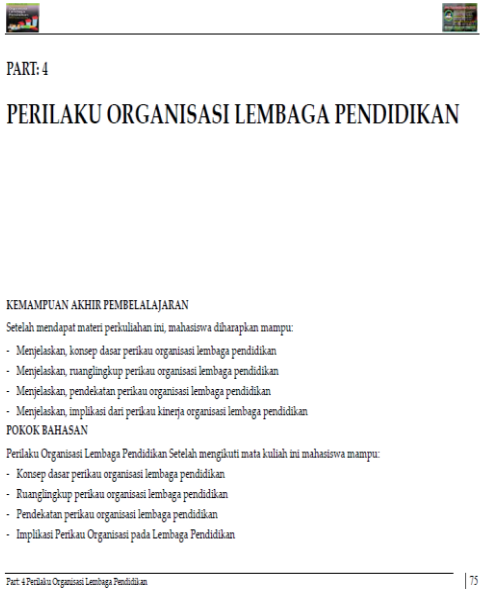
Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

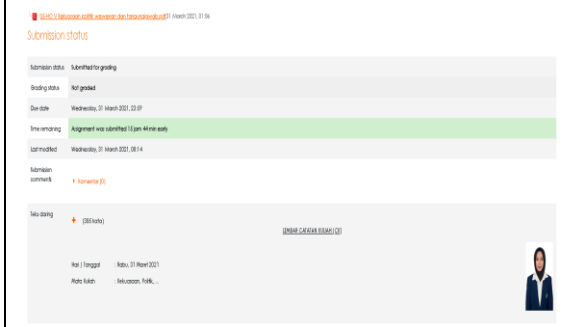
- Mengetahui dan memahami Konsep Bentuk Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

BENTUK ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

- Bentuk Organisasi Pendidikan
- Struktur Organisasi Pendidikan
- Desain Model Struktur Organisasi
- Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 24 Maret 2021
	 **LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)** **Hari / Tanggal : Rabu, 24 Maret 2021** **Mata Kuliah : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan** **Metode : Inkuiri** **Oleh : Siti Khodijah Hidayati** **Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg** Part / Materi Ke 3: PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN **ABSTRAK** **NIM: 2200060026** **A. Konsep Dasar Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan** Konsep perilaku organisasi yaitu suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi yang mempelajarri tiga determinan perilaku dalam organisasi diantaranya perorangan (individu), kelompok dan struktur. Perilaku organisasi ini untuk mengetahui aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk menderterminasi bagaimana perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. **B. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan** Perilaku organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut, adapun ruang lingkun perilaku organisasi meliputi motivasi, kepemimpinan, stress atau konflik, pembinaan karis, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas atau kinerja, kepuasaan kerja, pembinaan dan pengembangan organisasi. **C. Pendekatan Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan** Adanya interkasi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelahaan terhadap perilaku organisasi harus dilakukan melalui pendekatan diantaranya, pendekatan sumber daya manusia, pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas, dan pedekatan sistem. **D. Implikasi Perilaku Organisasi pada Lembaga Pendidikan** Adapun implikasi perilaku organisasi pada lembaga pendidikan yaitu perilaku pada manajemen pendidikan, perilaku kinerja guru, penilaian kinerja guru. **SUMMARY** POLP merupakan studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Tujuan praktis dari penelaan studi ini untuk mengetahui bagimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi ucapan pencapaian tujuan-tujuan organisasi. **Indramayu, 24 Maret 2021** **Mahasiswa** **Siti Khodijah Hidayati** **NIM: 2200060026**	 PART: 4 PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu: - Menjelaskan, konsep dasar perikau organisasi lembaga pendidikan - Menjelaskan, ruanglingkup perikau organisasi lembaga pendidikan - Menjelaskan, pendekatan perikau organisasi lembaga pendidikan - Menjelaskan, implikasi dari perikau kinerja organisasi lembaga pendidikan POKOK BAHASAN Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu: - Konsep dasar perikau organisasi lembaga pendidikan - Ruanglingkup perikau organisasi lembaga pendidikan - Pendekatan perikau organisasi lembaga pendidikan - Implikasi Perikau Organisasi pada Lembaga Pendidikan Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan | 75
Part 5 Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi		
Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 31 Maret 2021



Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 31 March 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 18 jam 44 min early
Last modified	Wednesday, 31 March 2021, 08:14
Submission comments	Komentar (0)

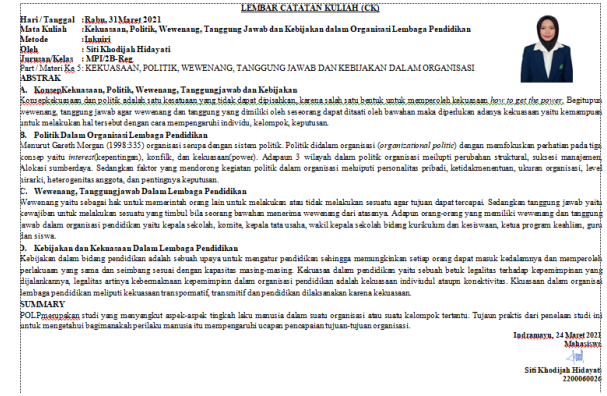
Teks dialog

(366 kata)

LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 31 Maret 2021

Mata Kuliah : Kekuasaan, Politik, ...



LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : **Rabu, 31 Maret 2021**
Mata Kuliah : **Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggung Jawab dan Kebijakan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas : **MPI/2B-Reg**
Part / Materi Ke 5: KEKUASAAN, POLITIK, WEWENANG, TANGGUNG JAWAB DAN KEBIJAKAN DALAM ORGANISASI

ABSTRAK

A. KonsepKekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan

Konsepkekuasaan dan politik adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena salah satu bentuk untuk memperoleh kekuasaan *how to get the power*. Begitupun wewenang, tanggung jawab agar wewenang dan tanggung yang dimiliki oleh seseorang dapat ditaati oleh bawahan maka diperlukan adanya kekuasaan yaitu kemampuan untuk melakukan hal tersebut dengan cara mempengaruhi individu, kelompok, keputusan.

B. Politik Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Menurut Gareth Morgan (1998:335) organisasi serupa dengan sistem politik. Politik didalam organisasi (*organizational politic*) dengan memfokuskan perhatian pada tiga konsep yaitu *interest*(kepentingan), konflik, dan kekuasaan(power). Adapun 3 wilayah dalam politik organisasi meliputi perubahan struktural, sukses manajemen, Alokasi sumberdaya. Sedangkan faktor yang mendorong kegiatan politik dalam organisasi meliputi personalitas pribadi, ketidakmenentuan, ukuran organisasi, level hirarki, heterogenitas anggota, dan pentingnya keputusan.

C. Wewenang, Tanggungjawab Dalam Lembaga Pendidikan

Wewenang yaitu sebagai hak untuk memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai. Sedangkan tanggung jawab yaitu kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang dari atasnya. Adapun orang-orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi pendidikan yaitu kepala sekolah, komite, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan, ketua program keahlian, guru dan siswa.

D. Kebijakan dan Kekuasaan Dalam Lembaga Pendidikan

Kebijakan dalam bidang pendidikan adalah sebuah upaya untuk mengatur pendidikan sehingga memungkinkan setiap orang dapat masuk kedalamnya dan memperoleh perlakuan yang sama dan seimbang sesuai dengan kapasitas masing-masing. Kekuasaan dalam pendidikan yaitu sebuah betuk legalitas terhadap kepemimpinan yang dijalankannya, legalitas artinya kebermaknaan kepemimpinn dalam organisasi pendidikan adalah kekuasaan individul ataupn kondektivitas. Kkuasaan dalam organisasi lembaga pendidikan meliputi kekuasaan transpomatif, transmitif dan pendidikan dilaksanakan karena kekuasaan.

SUMMARY

POLPmerupakan studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Tujuan praktis dari penelaan studi ini untuk mengetahui bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi ucapan pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Indramayu, 24 Maret 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
2200000026



PART: 5

KEKUASAAN, POLITIK, WEWENANG, TANGGUNGJAWAB DAN KEBIJAKAN DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Kekuasaan, politik, wewenang, tanggungjawab dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan. Kekuasaan dan politik adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Dimana politik adalah salah satu bentuk untuk memperoleh kekuasaan *"how to get the power"*. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan
- Menjelaskan, politik dalam organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, wewenang, tanggungjawab dalam lembaga pendidikan
- Menjelaskan, kebijakan dan kekuasaan dalam lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan
- Politik Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
- Wewenang, Tanggungjawab Dalam Lembaga Pendidikan
- Kebijakan Dan Kekuasaan Dalam Lembaga Pendidikan

Part 6 Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 14 April 2021

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 14 April 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 1 hour early
Last modified	Tuesday, 13 April 2021, 22:08
Submission comments	Komentar (0)

Tekz dating

[SM4Kstra]

LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal: Rabu, 07 April 2021

Mata Kuliah : Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan



LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal :Rabu, 07 April 2021
Mata Kuliah :Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode :Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi Ke 3 : KEPEMIMPINAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN



NIM 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan

Konsep pemimpin dan kepemimpinan (*leadership*) yaitu proses pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau orang dalam situasi tertentu, melalui proses komunikasi, terarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disini diperlukan kemampuan membina kerja sama dan membangun komunikasi, meningkatkan rasa aman dan kesejatersan, pawahan serta mampu memformulasikan dan mendefinisikan tujuan dan sasaran akhir organisasi.

B. Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Pemimpin dalam suatu organisasi lembaga pendidikan harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk karakteristik kepmimpinan pendidikan yang efektif menurut Adair yang dikutip Law dan Glover (2000:20) yaitu memberikan pengarahan, menciptakan inspirasi, membangun tim kerja, menjadi teladan/model, menciptakan penerimaan dikalangan personil.

C. Syarat Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Dalam menanghi jabatan sebagai pemimpin pendidikan maka pemimpin harus memiliki sehat jasmani rohani dan morlistas baik dan sosial ekonomi yag layak. Adapun syarat pemimpin menurut Ubben G.C, & Hagba (1986:59) meliputi rendah hati & sederhana, suka menolong, sabar & memiliki kestabilan emosi, percaya kepada diri sendiri, jujur, adil, dan dapat dipercaya, dan memiliki keahlian dalam jabatan.

D. Fungsi, Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Fungsi pemimpin pendidikan harus bermuara pada pencapaian visi dan misi organisasi pendidikan, peran pemimpin pendidikan yaitu kepala sekolah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dan memiliki tanggung jawab dalam proses yang berkaitan dengan pembelajaran disekolah yaitu penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenga pendidikan, sarana prasarana.

SUMMARY

KOLP merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengkolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadramaya, 07 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026





PART: 6

KEPEMIMPINAN OGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

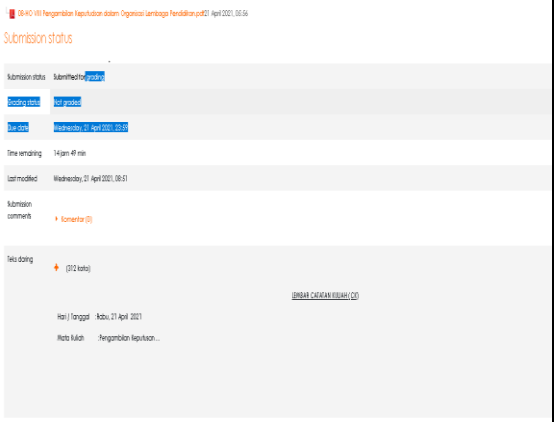
Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengkolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya.. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

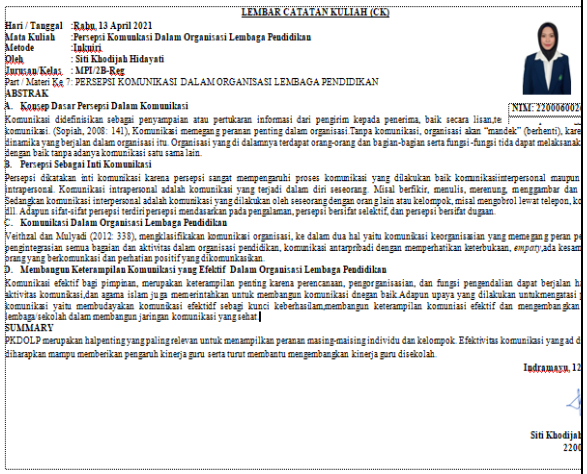
- Menjelaskan, konsep dasar kepemimpinan
- Menjelaskan, kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, syarat kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, fungsi, peran, Tugas dan tangungjawab kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar Kepemimpinan Pendidikan
- Kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Syarat kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Fungsi, peran, Tugas dan tangungjawab kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

Part 7 Persepsi DalamKomunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 07 April 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 13 April 2021
Mata Kuliah : Persepsi Komunkasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI /3B-Reg
Part : Materi Ke 7 : PERSEPSI KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Persepsi Dalam Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan,te komunikasi. (Sopiah, 2008: 141), Komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi Tanpa komunikasi, organisasi akan "mandek" (berhenti), kare dinamika yang berjalan dalam organisasi itu. Organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang dan bagian-bagian serta fungsi -fungsi tida dapat melaksanak Sengan baik tanpa adanya komunikasi satu sama lain.

B. Persepsi Sebagai Inti Komunikasi

Persepsi dikatakan inti komunikasi karena persepsi sangat mempengaruhi proses komunikasi yang dilakukan baik komunikasiinterpersonal maupun intrapersonal. Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi yang terjadi dalam diri seseorang. Misal berfikir, menulis, merenung, menggambar dan Sedangkan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain atau kelompok, misal mengobrol lewat telepon, ko dll. Adapun sifat-sifat persepsi terdiri persepsi mendasarkan pada pengalaman, persepsi bersifat selektif, dan persepsi bersifat dugaan.

C. Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Veithzal dan Mulyadi (2012: 338), mengklasifikasikan komunikasi organisasi, ke dalam dua hal yaitu komunikasi keorganisasian yang memegang peran pe pengintegrasian semua bagaian dan aktivitas dalam organisasi pendidikan, komunikasi antarpribadi dengan memperhatikan keterbukaan, *empaty*,ada kesam orang yang berkomunikasi dan perhatian positif yang dikomunikasikan.

D. Membangun Keterampilan Komunikasi yang Efektif Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Komunikasi efektif bagi pimpinan, merupakan keterampilan penting karena perencanaan, pengorganisasian, dan fungsi pengendalian dapat berjalan h aktivitas komunikasi,dan agama islam juga memerintahkan untuk membangun komunikasi dengan baik Adapun upaya yang dilakukan untukmengrasi komunikasi yaitu membudayakan komunikasi efektif sebagi kunci kebehasilan,membangun keterampilan komunisi efektif dan mengembangkan lembaga/sekolah dalam membangun jaringan komunikasi yang sehat

SUMMARY

PKDOLP merupakan halpenting yang paling relevan untuk menampilkan peranan masing-maising individu dan kelompok. Efektivitas komunikasi yang ad diharapkan mampu memberikan pengaruh kinerja guru serta turut membantu mengembangkan kinerja guru disekolah.

Indramayu, 12

Siti Khodijah
2200



PART: 7

PERSEPSI DALAM KOMUNKASI ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

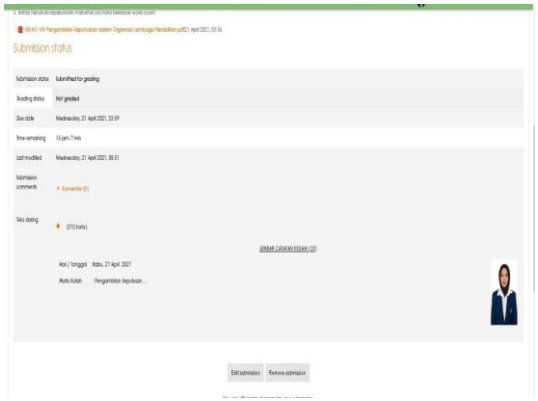
Komunikasi yang sehat dan baik antara sub kerja yang satu dengan yang lain, diharapkanakan turut membantu perkembangan kinerja guru di sekolah. Persepsi sangat tergantung kepada komunikasi, sebaliknya komunikasi juga tergantung pada persepsi. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Menjelaskan, persepsi sebagai inti komunikasi
- Menjelaskan, komunikasi dalam organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, membangung keterampilan komunikasi yang efektif dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar persepsi dalam komunikasi
- Persepsi sebagai inti komunikasi
- Komunikasi dalam organisasi lembaga pendidikan
- Membangung keterampilan komunikasi yang efektif dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi		
Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 21 April 2021



LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 21 April 2021
Mata Kuliah : Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B Reg
Part / Materi Ke-8 :PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI



NIK: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Pengambilan Keputusan

Keputusan merupakan seleksi berbagai alternatif tindakan yang akan ditempuh yang merupakan inti perencanaan (Koontz,1998:135). Pengambilan keputusan harus melalui pertimbangan yang matang, supaya pengambilan keputusan itu dapat diterima oleh banyak orang, dikarenakan setiap individu ataupun organisasi tidak terlepas dari masalah. Masalah pada dasarnya adalah penyimpangan atau ketidaksesuain dari apa yang semestinya terjadi atau tercapai. Kesalahan dalam melakukan identifikasi masalah akan menyebabkan kesalahan dalam penyelesaiannya.

B. Kebijakan Dalam Mengambil Keputusan

Dasar pengambilan keputusan menurut Terry (Syamsi:2000) diantaranya pengambilan keputusan berdasarkan intuisi, pengambilan keputusan berdasarkan rasional, pengambilan keputusan berdasarkan fakta, pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman dan wewenang.

C. Model Gaya, Tipe dan Teknik Pengambilan Keputusan

Model Gaya menurut Syamsul Falah (2017:139) yaitu gaya direktif, gaya analitik, gaya konseptual, gaya *behaviour*. Sedangkan tipe pengambilan keputusan meliputi tipe normatif, tipe personal, dan tipe transaksional. Untuk teknik pengambilan keputusan meliputi teknik delphi dan teknik kelompok nominal.

D. Model Proses Pengambilan Keputusan Partisitif Dalam Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Model proses pengambilan keputusan partisiatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan meliputi peran pemimpin pendidikan dalam pengambilan keputusan partisipatif, peran bawahan dalam pengambilan keputusan, proses dan tahapan pengambilan keputusan dalam organisasi lembaga pendidikan (identifikasi masalah, menemukan masalah, menentukan alternatif).

SUMMARY

PKDO memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah manajemen, dikarenakan keputusan yang diambil oleh seorang manajer merupakan hasil pemikiran akhir yang harus didiskusikan para bawahan atau organisasi yang dipimpinnya, hal ini berlaku juga dalam lembaga organisasi pendidikan. Kesalahan dalam pengambilan keputusan akan merugikan organisasi, Jauhi dari nama baik atau citra sampai pada kerugian material. Kemudian sebagai seorang pemimpin harus mengambil keputusan disaat yang sulit dan di waktu yang tepat.

Indramayu, 21 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM.2200060026





PART: 8

PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

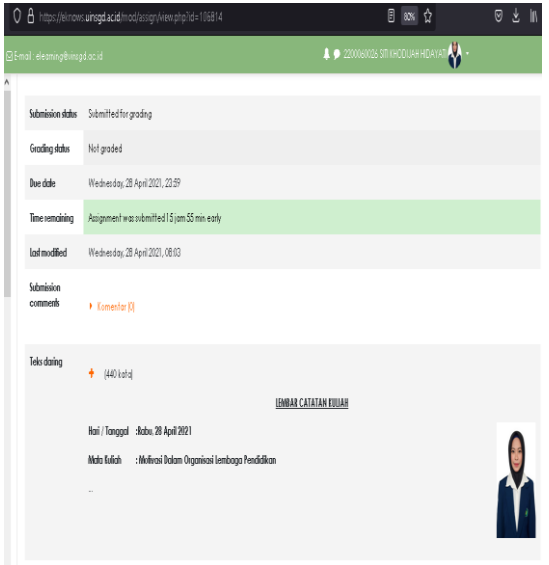
Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar pengambilan keputusan
- Menganlisis, kebijakan dasar pengambilan keputusan
- Mengidentifikasi model Gaya, Tipe, dan teknik pengambilan keputusan
- Mengaflikasikan, model Proses pengambilan keputusan Partisifatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar pengambilan keputusan
- Kebijakan dasar pengambilan keputusan
- Model Gaya, Tipe, dan teknik pengambilan keputusan
- Model Proses pengambilan keputusan Partisifatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

Part 9 Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 28 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 28 April 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : **Rabu, 28 April 2021**
Mata Kuliah : **Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Ruangan/Kelas : **MPI/2B-Reg**
Pert / Materi Ke ?: MOTIVASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

NIM: 2100060026

ABSTRAK

. **Konsep Dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan**

Secara motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhannya. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat artikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengendalian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kerja. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan
ebutuhan orang yang dimotivasi.

. **Teori Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan**

ecurut teori kebutuhan dari Abraham Maslow (Saefullah, 2012: 263), teori motivasi meliputiteori keburuhan (psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi), teori harapan *xpectancy), instrumentality, valence*), teori motivasi pandangan modern (*need of achievement, need of affiliation, competence motivation, need of power*).

. **Model, Teknik dan Usaha Organisasi Lembaga Pendidikan**

emenilih model, teknik dan usaha bersipan untuk untuk membangkitkan motivasi dalam suatu organisasi lembaga pendidikan merupakan bagian upaya pengembangan organisasi utlak perlu dilakukan oleh para pemangku kepentingan. Adapun model motivasi diantaranya motivasi intrinsik thomas, model edwards, model equity redmond, model karakteristik kerjaan dn penetapan target (model tradisional model *human relation*,model sumber daya manusia). Adapun teknik motivasi kerja meliputi teknikpemenuhan kebutuhan pegawai, dan knik komunikasi persuasif. Sedangkan usaha-usaha untuk membangkitkan motivasi kerja tergantung pada kekuatan motifnya Motif yang dimaksud pada uraian ini adalah kengkuan, rongan atau gerak hati dalam diri individu.

. **Strategi Teori Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**

da beberapa model strategi dalam penerapan teori motivasi dalam lembaga organisasi pendidikan diantaranya, perlu mengethasi jenis-jenis motivasi dan beberapa kajian (motivasi positi? n motivasi negetif),karakteristik sifat tenaga pendidikan dan kependidikan , beberapa strategi meningkatkan motivasi yaitu dengan mengenali dengan baik seluruh personil bawahannya, fakuda bawahan yang dekat dan jauh anak emas, menerapkan strategi yang disesuaikan ki bajar dewantara Ing ngarso sung tulodo, Ing Madyo Mangun Karso Tut Wuri handayani

UMMARY

IDOLP merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilecpakan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jikatujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiaporang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, ebutuhan, dankepribadian orang yang akan dimotivasi. Motivasi mempunyai karakteristik, sebagai hasil dari keburuhan, yang terarah pada suatu tujuan, juga berfungsi sebagai pendorong erilaku.

Indramayu, 28 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2100060026



PART: 9

MOTIVASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

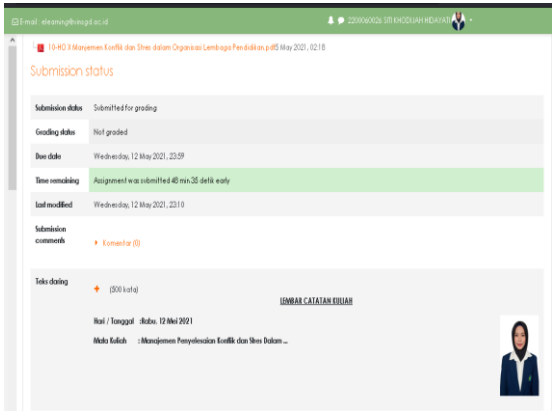
Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
- Mengidentifikasi, teori Motivasi
- Menganalisis model, teknik dan usaha untuk membangkikan Motivasi
- Mengaplikasikan, model strategi teori motivasi dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Teori Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Model, teknik dan usaha untuk membangkikan Motivasi
- Strategi teori motivasi dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 10 Manajamen Penyelesaian Konflik dan Stress		
Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 12 Mei 2021



LEMBAR CATATAN KULIAH



Hari / Tanggal : **Rabu, 12 Mei 2021**
Mata Kuliah : **Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas : **MPI/3B-Reg**
Part : Materi Ke 10. MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Stres adalah suatu keadaan yang ditunrin seorang individu dihadapan kejadak pluang dan tuntutan atau sumber daya yang terkait dengannapa yang dihasarkan oleh seorang individu itu dan hasilnya dipandang tidak tesli dan penting (Mulyasana, Deddy, 2006: 2). Sedangkan konflik diartikan sebagai eksperesi pertikaian antara individu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok lainnya karena berbeda pendapat dat ujuan, memurut Abu mangkin Negara, (2009: 155), yaitu Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak

B. Mengidentifikasi, Moderator, Faktor Penyebab, Dampak, Konflik dan Stres

Tipe-tipe moderator stress meliputi kepribadian, dukungan sosial, penggolangan, sedangkan untuk moderator konflik meliputi perbedaan individu yang terdiri dari perbedaan pendirian dan perasaan, kepentingar antar individu dan kelompok, pertubahan - pertubahan nilai yang cirepat dan mendadak dalam masyarakat dan seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompok-nya. Adapun penyebab stess dan konflik meliputi tidak ada dukungan sosial, tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya, dan perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.Dampak stress meliputi depresi, frustasi, kehilangan kendali emosi, perilaku kecanduan alkohol, merokok berlebihan tidak dapat membuat masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, kandungan glukosa darah meningkat, ketidakpuasan kerja, komitmen dan loyalitas berkurang. Sedangkan dampak konflik meliputi reaksi umum atau konflik seperti ketidakmampuar consentrasi dan berpikir secara jelas, dengan peningkatan gangguan dan kemampuan untuk santai, lingkaran setan konflik berujung pada stress, yang kemudian mendorong terlihtnya simome baik terhadap klien ataupun kolegakerja.

C. Mengelolaa, Model Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Menurut Stener & Wankel (1980:234), memandang situasi dan bentuk konflik, antara kin situasi konflik dalam organisasi, bentuk konflik dalam organisasi (*substantive conflict, emotional conflict*). Sedangkat model-stress dalam organisasi lembaga pendidikan tergantung pada seberapa beruganmya pun penyebab stress (stressor), reaksi stresnya atau akibatnya akan sangat

tergantung pada persepsi orang tentang stress tersebut biasanya dipengaruhi oleh berubahan,kinerja dan perilaku agresi atau kasar.

D. Mengelola dan Penyelesaian Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Strategi mengatasi stres dalam lembaga organisasi diantaranya yaitu memperbaiki ik/im organisasi , memperbaiki lingkungan fisik, melakukan analisis dan kejelasan tugas, merubah struktur dan proses organisasi, meningkatkan partisipasi dan pengambilan keputusan, restrukturisasi tugas dan menetapkan konsep management berdasarkan sasaran. Menurut Wijono, (1993: 68), ada beberapa strategi yang bisa dipakai untuk mengantisipasi terjadinya konflik organisasi diantaranya adalah: Pendekatan Birokratis (Bureaucratic Approach), Pendekatan Intervensi Otoritatif Dalam Konflik Lateral (Authoritative Intervention), Pendekatan sistem (System Approach) dan Reorganisasi Struktural (Structural Reorganization

SUMMARY

MPKSDOLP merupakan terjadi karena adanya intraksi yang di sebut dengan komunikasi, hal ini di maksudkan apabila kita ingin mengetahui konflik berati kita harus mengetahui kemampuan dan perilaku komunikasi. ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah lembaga atau organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasikan sebagai komunikasi yang kurang baik, di lain pihak, konflik disebutkan juga oleh perbedaan kepentingan, pikiran, latar belakang kebudayaan dan intensitas komunikasi yang terjalin secara intens.

Indramayu, 12 Mei 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026





PART: 10

MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

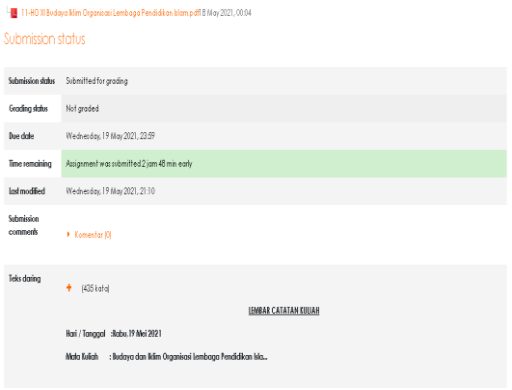
- Menjelaskan, konsep dasar Konflik dan Stres
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyeleaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar Konflik dan Stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyeleaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 11 Budaya dan Iklmi Organisasi

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 19 Mei 2021


11-#03 Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.pdf 8 May 2021, 00:04

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 19 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 2 jam 48 min early
Last modified	Wednesday, 19 May 2021, 21:10
Submission comments	Komentar (0)

Teks daring

(435 kata)

LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021

Mata Kuliah : Budaya dan Iklim Organisasi lembaga Pendidikan Isla...


LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Metode : Inkiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi Ke 11: BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kultur, atau budaya, biasanya disebut sebagai, faktor, peserta paling penting, politik, kelegitan, dan perilaku, seseorang. Didalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, cebiasaan, perasaan yang diambil dari arumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya, bisa berupa perilaku langsung apabila menghadapi permasalahan maupun berupa karakter khas yang merupakan sebuah citra akademik yang bisa mendukung rasa bangga terhadap profesi dirinya.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi dan tujuan tertentu yang diberikan setiap elemen yang ada di lembaga pendidikan Islam. Seorang pemimpin memberi contoh, memotivasi dan mengarahkan bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi suatu budaya. Budaya Organisasi memiliki peran yaitu : budaya memberi rasa memiliki identitas dan kebanggaan bagi pegawai, mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran luas, memperkuat standar perilaku organisasi, budaya menciptakan pola adaptasi dan membangun sistem control organisasi secara menyeluruh serta budaya yang kuat memberi pegawai pengertian akan tujuan dan membuat mereka berfikiran positif terhadap lembaga pendidikan.

C. Iklim Budaya Organisasi

Iklim organisasi konflusif suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak konflusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Dimensi iklim organisasi diantaranya struktur tugas, hubungan imbalan hukum, sentralisasi kepuasan, tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan pengembangan, kesamaan vs resiko, ketebukaan vs ketertutupan, status dan semangat, pengakuan dan umpan balik, kompetensi dan keluwesan.

D. Pengaruh Iklim Budaya Organisasi

Pengaruh iklim budaya organisasi diantaranya :pergeseran paradigma pendidikan, sikap perilaku pendidikan masyarakat, dan perubahan kebudayaan.

E. Manajemen Iklim Budaya Secara Profesional Sebagai Alternatif Dalam Iklmi dan Budaya Organisasi Pendidikan

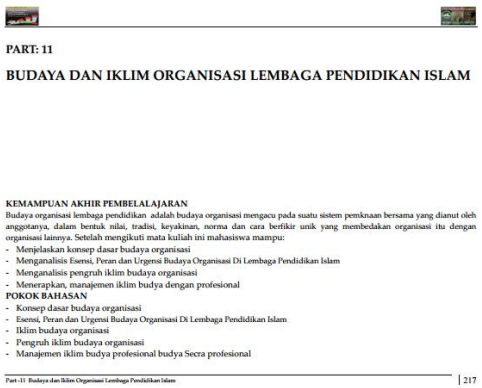
Manajemen budaya atau kultur profesional merupakan manajemen ekstensi (perluasan) dari manajemen substansif pendidikan ini, yang memiliki tujuan agar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan iltro manajemen.

SUMMARY

BIOLPI sebagai salah satu lingkungan organisasi sangat mempengaruhi terciptanya iklim atau suasana organisasi. Dalam hal ini budaya merupakan bagian hidup manusia yang paling dekat dengan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu untuk membangun budaya profesionalisme sekolah, tentu saja membutuhkan manajemen organisasi sekolah yang lincah. Sekolah atau Madrasah yang tidak memiliki manajemen yang bervibawa akan cepat goyang dan rapuh ditepa oleh arus perubahan dan perkembangan zaman.

Indramayu, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026


PART: 11

BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Budaya organisasi lembaga pendidikan adalah budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemknaan bersama yang dianut oleh anggotanya, dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan, norma dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan konsep dasar budaya organisasi
- Menganalisis Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Menganalisis pengruh iklim budaya organisasi
- Menerapkan, manajemen iklim budya dengan profesional

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar budaya organisasi
- Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Iklim budaya organisasi
- Pengruh iklim budaya organisasi
- Manajemen iklim budya profesional budya Secra profesional

Part -11 Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 217

Part 12 Efektivitas Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 25 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 25 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 25 Mei 2021

1.2-HO.XII Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.pdf24 May 2021, 05:59

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 26 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 1 hour 2 jam early
Last modified	Tuesday, 25 May 2021, 20:59
Submission comments	Komentar (0)

Teks daring

(441 kata)

LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal :Rabu, 26 Mei 2021

Mata Kuliah : Efektivitas Pengembangan Organisasi lembaga ...

Hari / Tanggal :**Rabu, 26 Mei 2021**
Mata Kuliah :**Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode :**Inkuiri**
Oleh :**Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas :**MPI/2B-Reg**
Part / Materi Ke 12: EFEKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM



NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan dari tujuan organisasi. Efektivitas institusi lembaga pendidikan tesfiri atas dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, re
ependidikan, dan personal lainnya, siswa, kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan masyarakat, pengelolaan bidang khusus lainnya, yang hasil nyat
nerujuk pada hasil yang diharapkan, bahkan menunjukkan kedekatan kesiapan antara hasil nyata dan yang diharapkan. (Sanusi Uwes & Rusdiana, 2017: 228)

B. Ukuran Efektivitas Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Menurut Thomas J.Alm (1971: 233) mengemukakan bahwa ukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang lebih luas dan utuh sebagai suatu sistem terbuka, dan menyatakan b
Sekolah/Madrasah yang produktif adalah Sekolah/Madrasah yang memiliki keseimbangan yang baik antara input dan output, yang dapat dilihat dari segi fungsi produksi administrator, fu
reduksi psikologis, fungsi produksi ekonomis, dan manajemen pendidikan yang efektif.

C. Pendekatan Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Efektivitas dapat dikatakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari dua sudut pandang. Sudut pandang pertama, dari segi hasil maka tujuan atau akibat yang dikeh
elah tercapai. Kedua, dari segi usaha yang telah dirempuh atau dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan yang diterukan. Dengan demikian pengertian efektivitas dapat dikatakan se
arat tercapainya suatu tujuan tertentu, baik ditinjau dari segi hasil, maupun segi usaha yang diukur dengan mutu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur dan ukuran-uk
tertentu sebagaimana yang telah digariskan dalam peraturan yang telah ditetapkan. Adapu pendekatan-pendekatan efektivitas organisasi diantaranya pendekatan pencapaian tujuan (
ntainment approach), pendekatan sistem (*system approach*), pendekatan konstituen strategis (*strategic constituencies approach*), dan pendekatan nilai-nilai bersaing (*competing v*
ppproach).

D. Modal Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Adapun model efektivitas organisasi lembaga pendidikan islam meliputi keefektifan sekolah atau madrasah, pengukuran sekolah atau madrasah, dan indikator keefektifan sekolah
nadrasah.

SUMMARY

Efektivitas sering dikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tesebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatutindakan atau hasil yang diinginkan. Suatu yang ef
belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan
yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Organisasi Lem
Pendidikan Islam bisa dibilang efektif, jika sumber daya atau sarana dan prasarana dipergunakan secara tadar dan sesuai perencanan sebelumnya, guna menghasilkan barang atau
dengan mutu tertentu serta tepat pada waktunya.

Indramayu, 26 Mei 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026





PART: 12

MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

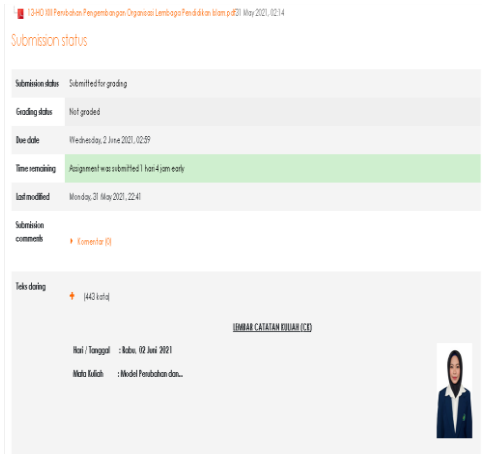
- Menjelaskan, konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

Part 13 Perubahan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 02 Juni 2021


13-HO 08 Perubahan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.pdf31 May 2021, 02:14

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 2 June 2021, 02:59
Time remaining	Assignment was submitted 1 hour 4 jam early
Last modified	Monday, 31 May 2021, 22:41
Submission comments	Komentar (0)

Teks daring

(443 kata)

LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 02 Juni 2021

Mata Kuliah : Model Perubahan dan...

LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : **Rabu, 02 Juni 2021**
Mata Kuliah : **Model Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas : **MPI/2B-Reg**
Part / Materi Ke 13 : MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM



NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Menurut Potts dan LaMarsh (Islam Rusdiana, 2016: 289), melihat bahwa perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju keadaan yang diinginkan di masa depan. Perubahan dari keadaan sekarang tersebut dilihat dari sudut struktur, proses, orang dan budaya. Perubahan lembaga menurut Potts dan LaMarsh dibatasi pada aspek struktur organisasi, proses, orang dan budaya organisasi. Pada hakikatnya perubahan dalam organisasi berarti menyangkut nilai pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi berhubungan dengan suatu strategi, sistem, proses-proses guna menimbulkan perubahan organisasi sesuai dengan rencana, sebagai suatu alat guna menghadapi situasi-situasi yang berubah yang dihadapi oleh organisasi modern dan yang berupaya untuk menyesuaikan diri (mengadaptasi) dengan lingkungan mereka.

B. Teori/Model Manajemen Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan
Dalam melakukan manajemen perubahan organisasi perlu diperhatikan beberapa hal yang penting yaitu tujuan umum dari perubahan dan pengembangan organisasi lembaga pendidikan islam, sasaran dari perubahan dan pengembangan organisasi lembaga pendidikan islam, number pendorong dan faktor perubahan pengembangan organisasi lembaga pendidikan serta tren perkembangan dan tantangan kedepan dalam studi perilaku organisasi, tingkatan perubahan dan pengembangan organisasi.

C. Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan
Ada beberapa model perubahan dan pengembangan organisasi untuk diterapkan dalam perubahan dan pengembangan organisasi lembaga pendidikan meliputi model perubahan lewin, model perubahan psamove, model perubahan kreitner dan kinicki, model untuk mengelola perubahan organisasi model Gibson dan Donelly, model proses pengembangan organisasi terencana chemermox, dan model proses perubahan dan pengembangan organisasi terencana model harold levitt.

D. Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Untuk mencapai kerja optimal dalam melakukan perubahan dan pengembangan organisasi pendidikan, para pengembang perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya kunci dasar dan kerangka perubahan pengembangan organisasi lembaga pendidikan (kondisi yang memungkinkan kesatuan lembaga, menciptakan budaya akademik yang baik, mengintegrasikan masyarakat dalam pengembangan sekolah madrasah), strategi dan teknik pengelolaan perubahan dan pengembangan lembaga pendidikan (mengidentifikasi pandangan terhadap pendidikan, memenuhi kebijakan regulasi dan tuntutan kebutuhan masyarakat, mengidentifikasi perubahan sosial demografi (didalam masyarakat dan mengidentifikasi pengaruh ilmu pengetahuan dan teknologi).

SUMMARY
MPDPOLPI merupakan suatu perubahan atau pengembangan tidak dapat dielakkan dalam kehidupan manusia. Perubahan merupakan bagian yang sangat penting dari suatu organisasi. Organisasi mengalami perubahan karena organisasi selalu menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Tuntutan itu timbul sebagai akibat pengaruh lingkungan (eksternal dan internal) organisasi yang selalu berubah. Untuk menghadapi faktor penyebab perubahan tersebut, organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan pengaruh perubahan dalam dirinya.

Indramayu, 21 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM 2200060026




PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

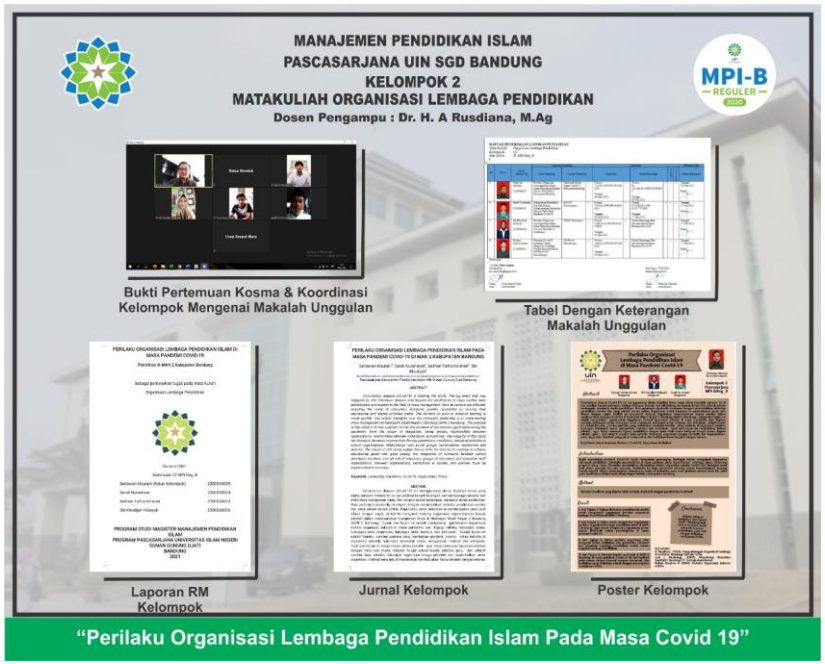
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN
- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Bandung, 26 Juni 2021

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060096

2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR





RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK
JUDUL UNGGULAN: Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan
KEGIATAN KLOMPOK

Nama : Siti Khodijah Hidayati
NIM : 2200060026
SMT/KLS : II/MPI Reguler B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PENRIMAAN MAKALAH KEL- KEL 2 DARI KEL-4	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
.....	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
II. PENINJAUAN /PERBAIKAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Keismpulan hanya ditulis angka tidak dideskripsikan secara detail	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
III. PENINJAUAN/PERBAIKAN POSTER UNGGULAN		Terlampir
Kesimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci		Terlampir
Pada jurnal Penulisan penamaan tabel seharusnya		Terlampir

tidak bercetak miring dan harus tebal		
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Kendala pengiriman makalah mini riset setiapkelompok lama	10 Juni 2021	Terlampir
V. KEGIATAN KELOMPOK LAINNYA.....SD DIKUSI FINAL NANTI		Terlampir
Dsiksui perbaikan mengenai hasil dan pemabahasan	14 Juni 2021	Terlampir
Perbaikan pada bagian pendahuluan dan teori yang digunakan	14 Juni 2021	Terlampir

Indramayu, 29 Juni 2021



Siti Khodijah Hidayati
nim.2200060026

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) INDIVIDU

JUDUL UNGGULAN: Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 2 Kabupaten Bandung

Nama : Siti Khodijah Hidayati
SMT/KLS : II/ B MPI Reguler
HARI/TGL : Selasa/23 Juni 2021

1.	Hari/Tgl/TH	
2.	Nama kegiatan/ sub kegiatan	Diskusi Terkait Abstrak, Pendahuluan dan Hasil Penelitian
3.	Tujuan Kegiata (sesuai porgram)	Membenahi beberapa kesalahan penulisan
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Hasil dan Pembahasan sudah diperbaiki dengan mengimplemnetasikan teori yang digunakan dalam penelitian
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Diskusi secara daring waktunya dan tempat tidak efektif
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Hasil dan Pembahasan sudah terselesaikan

*) kolom sesuaikan dg kemutuhan

Indramayu, 26 Juni 2021



Siti Khodijah Hidayati
NIM.2200060026

CONTOH RISET MINI TAHUN KEMAREN

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik, Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)

Ilkogretim Online

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19 dan kebijakan pimpinannya di MAN 2 Kabupaten Bandung. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif. Hasil analisis data mendeskripsikan bahwa terdapat 3 poin penting yakni peran pemimpin dalam organisasi, kebijakan pemimpin dalam organisasi dan sikap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Kabupaten Bandung sudah siap dalam hal perilaku organisasi pada masa pandemi covid-19 ini. Ketiga poin diatas dijalankan dengan sangat baik sehingga tercipta perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ini dengan efektif, efisien dan terintegrasi.
Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini yakni situasi pandemi covid-19, perilaku organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif. Pada saat situasi pendemi ini diharuskan serba daring dan online salah satunya kegiatan belajar mengajar, segala bentuk aktifitas harus sesuai dengan protokol kesehatan dengan memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak mempengaruhi perilaku baik secara organisasi, kelompok maupun individu. Dalam mengatasi hal tersebut, Robbins (2006) mengatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini mencakup lingkungan eksternal, arah kebijakan, peran pimpinan, kerjasama, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karena pandemi covid-19 ini, dampak pada perilaku organisasi menjadi tidak berjalan dengan efektif, maka organisasi lembaga pendidikan harus menyesuaikan dan segera melakukan sikap agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas:(1) Bagaimana peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(2) Bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku-perilaku organisasi?

Metode

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Dimana hasil dari metode ini menekankan pada generalisasi. (Moeloeng, 2007)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 2 Kabupaten bandung, yakni bapak Dr. H. Deni Sopiansyah, M.Pd. terkait perilaku organisasi Lembaga Pendidikan pada masa pandemi covid-19 ini ialah, (1) MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan intruksi dalam 3 tahapan, yakni institusi, jaringan sosial dan juga secara sosio ekologis. Hal ini bertujuan untuk menjaga perilaku organisasi baik di internal maupun eksternal kelembagaan.
(2) Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan kebijakan penerapan manajemen krisis. Hal ini bertujuan agar perilaku organisasi sebelum, ketika dan setelah pandemi covid-19 tetap dapat dikendalikan dan berjalan dengan efektif, efisien dan terintegrasi.(3) MAN 2 Kabupaten Bandung sudah mempersiapkan diri dalam pandemi covid-19 ini dengan cara memastikan kepuasan dan pemberian motivasi serta memberikan penguatan komitmen dalam menyikapi perilaku organisasi lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

Reference,
A. Rusdiana (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung:Pustaka Setia.
Lexi J Moeloeng. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks

Pembahasan

Dalam kajian ini ditemukan keterkaitan hasil dan teori dimana hal ini menunjang pada keberlangsungan pendidikan di masa pandemi covid-19. Menurut Rusdiana (2016), perilaku organisasi memiliki dasar-dasar:(1) perilaku adalah akibat, (2) perilaku diarahkan oleh tujuan, (3) perilaku dapat diukur, (4) perilaku yang tidak dapat diamati, dan (5) perilaku dimotivasi. Hal ini sama dengan yang Robbins (2006) katakan bahwa perilaku organisasi memiliki kaitan dengan sikap, arah kebijakan, peran pimpinan, motivasi dan kinerja organisasi.(1) Bagaimana peran organisasi dalam perilaku organisasi? Perubahan yang terjadi ketika pembelajaran normal perilaku dapat dilihat dan diamati langsung namun pada masa pandemi ini yang mengharuskan PJJ (pembelajaran jarak jauh) dengan sistem daring perilaku tidak dapat dilihat secara langsung. Hal tersebut membuat seluruh guru, siswa dan juga sistem pendidikan mengalami masa transisi. Peran organisasi dalam hal ini dilakukan dalam 3 tahapan, yakni peran secara institusi, peran secara jaringan sosial dan peran secara sosio-ekologis.
(2) Bagaimana kebijakan pimpinan dalam perilaku organisasi? Kebijakan kepala madrasah dalam hal ini menerapkan kebijakan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini meliputi before crisis, during crisis dan after crisis.(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku organisasi? Sikap yang dilakukan organisasi adalah dengan memastikan kepuasan kerja juga memberikan motivasi yang bertujuan untuk terciptanya perilaku organisasi yang efektif. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penguatan komitmen pada kelompok maupun individu dengan 3 komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.Implikasi dari hasil penelitian diatas menurut peneliti adalah apa yang disebut perilaku organisasi sangat erat dengan aspek psikologi. Sehingga studi dan aplikasi dari pengetahuan tentang bagaimana individu, kelompok dan organisasi dapat dipengaruhi dengan pendekatan kognitif maupun afektif.

Kesimpulan

(1) Peran pimpinan yang dilakukan bergungsi sebagai stability guard untuk memastikan perilaku organisasi baik individu ataupun kelompok, baik internal maupun eksternal tetap berjalan efektif dan terikat pada organisasinya.(2) Kebijakan yang diterapkan dalam perilaku organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan adalah membuat manajemen krisis, dimana manajemen ini dibuat bukan hanya untuk para guru, siswa dan instrumen sekolah. Namun juga untuk masyarakat sekitar madrasah. Dengan kata lain, lembaga sudah sangat memperhatikan semua aspek dasar perilaku organisasi, baik secara individu dan kelompok maupun secara internal dan eksternal kelembagaan.(3) Sikap yang dilakukan dengan memberikan motivasi dan penguatan komitmen bertujuan untuk menjaga kinerja individu maupun organisasi agar semua aspek perilaku organisasi berjalan efektif walaupun dalam keadaan pandemi.

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

TENGKU FAQRUL RAZI

NIM: 2200060027. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan **Nama: Tengku Faqrul Razi Kls: Reguler B**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-21	-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugsan	Daring Webinar ZOOM	√	03-03-21	√	03-03-21
02	10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	10-03-2021	√	10-03-2021
03	17-03-21	Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	17-03-2021	√	17-03-2021
04	24-03-21	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	24-03-2021	√	24-03-2021
05	31-03-21	Kekuasaan Politik Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan dalam Organisasi	LMS e-Knows	√	31-03-2021	√	31-03-2021
06	07-04-21	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	07-04-2021	√	07-04-2021
07	14-04-21	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	23-04-2021	√	23-04-2021
08	21-04-21	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	23-04-2021	√	23-04-2021
09	28-04-21	Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	28-04-2021	√	29-04-2021
10	**05-05-21**	**UTS**	**LMS e-Knows**	√	**05-05-21**	√	**05-05-21**
11	12 – 05 - 21	Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stres	LMS e-Knows	√	12-05-21	√	12-05-21
12	19 - 05 - 21	Budaya dan Iklim Organisasi	LMS e-Knows	√	19-05-21	√	19-05-21
13	26 – 06 –21	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-06-21	√	26-06-21

14	02–06–21	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	02–06–21	√	02–06–21
15	15-06-21		Makalah	√	15-06-21	√	15-06-21
			Poster Webinar ZOOM				
17	30-06-21	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows				

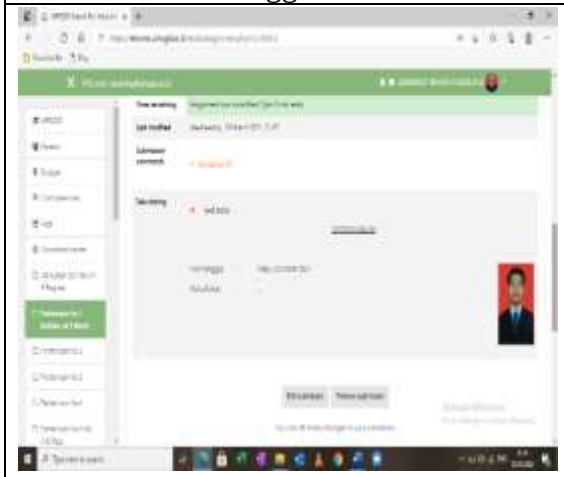


Bandung, 29 Juni 2021
Mahasiswa,
Ttd

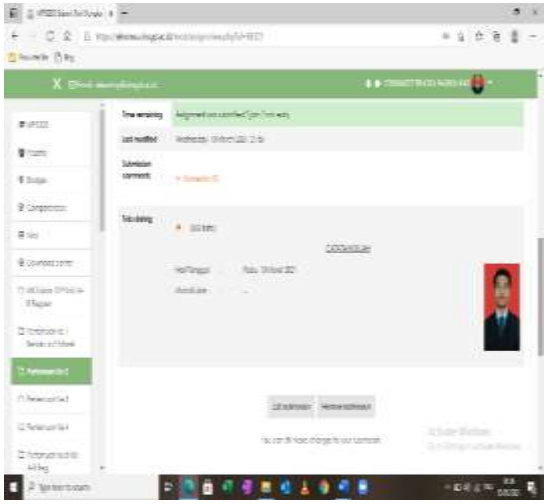
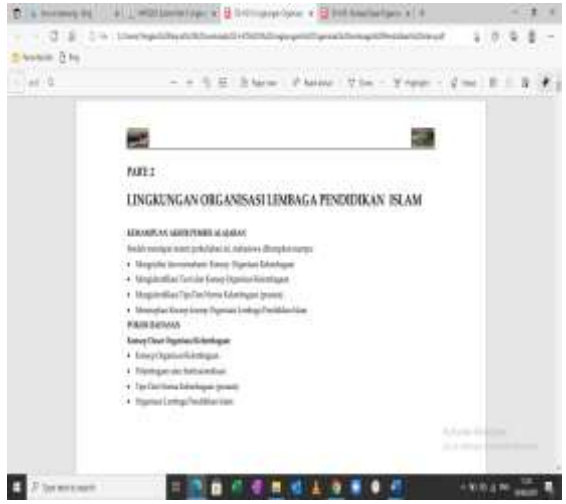
(Tengku Faqrul Razi)
NIM: 2200060027

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

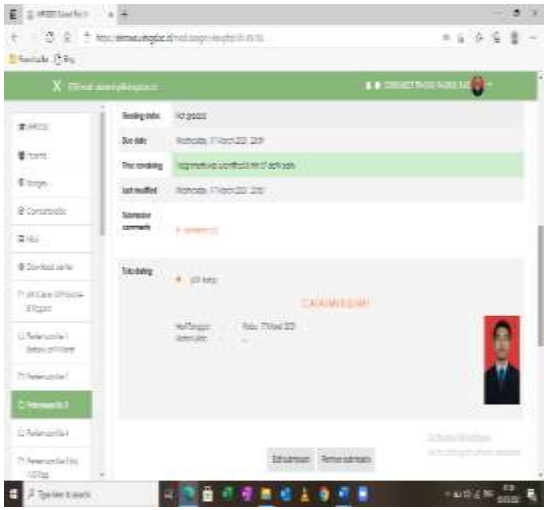
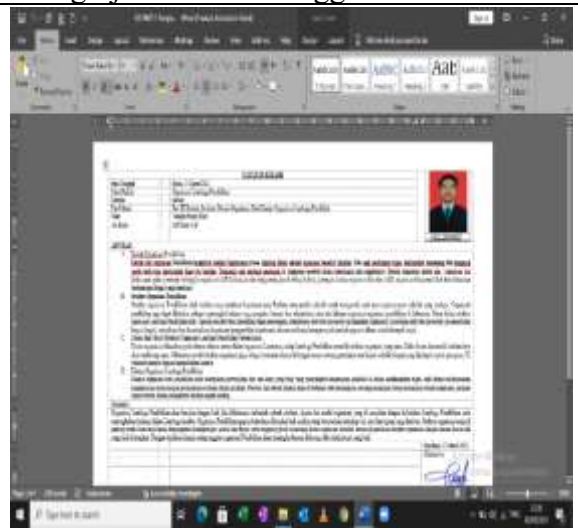
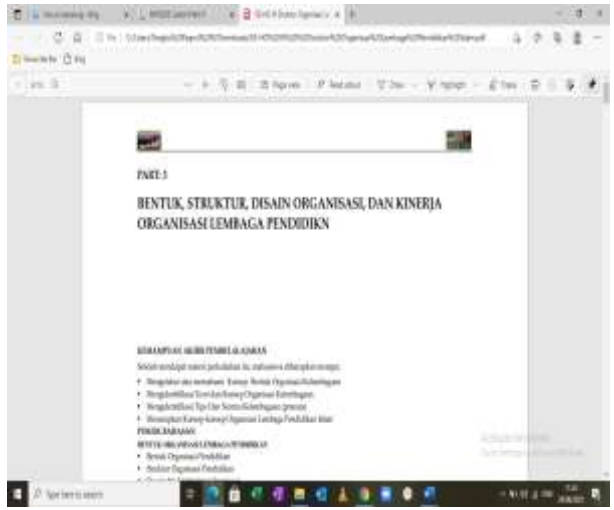
Part 1

Submit di LMS tanggal ……	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

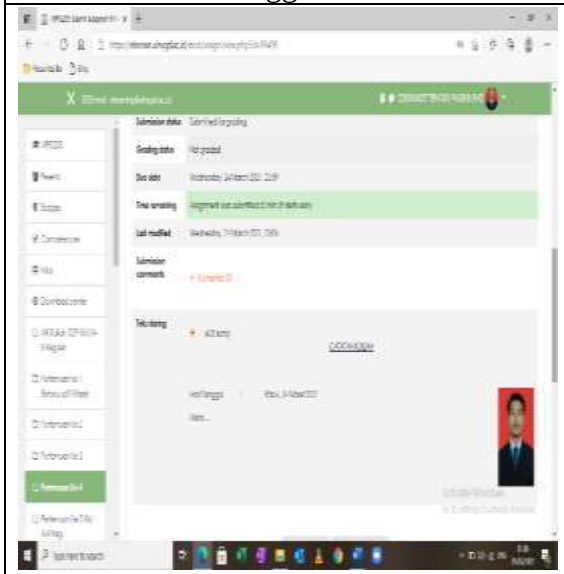
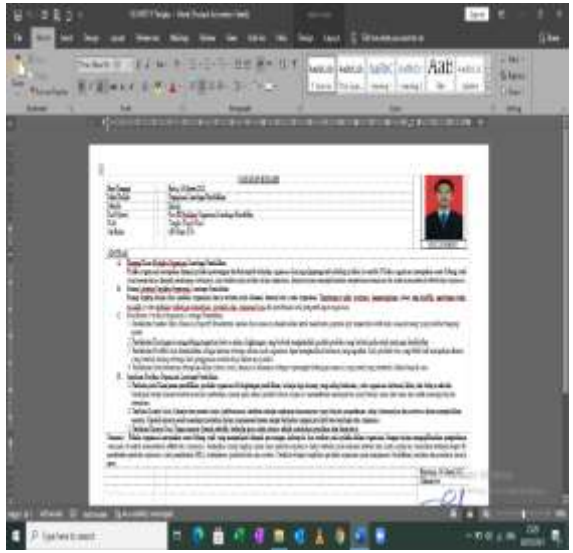
Part 2

Submit di LMS tanggal ……..	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

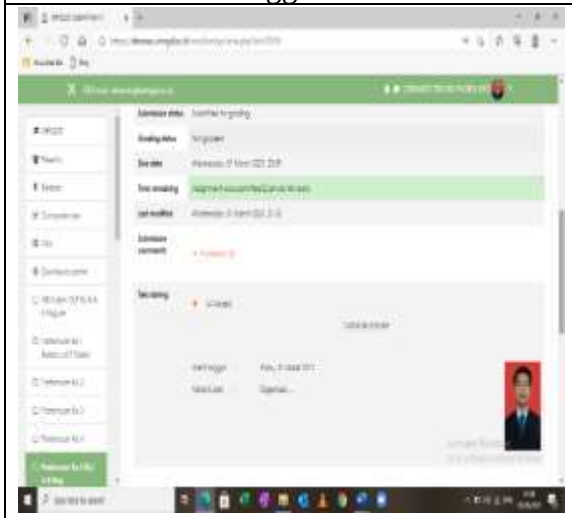
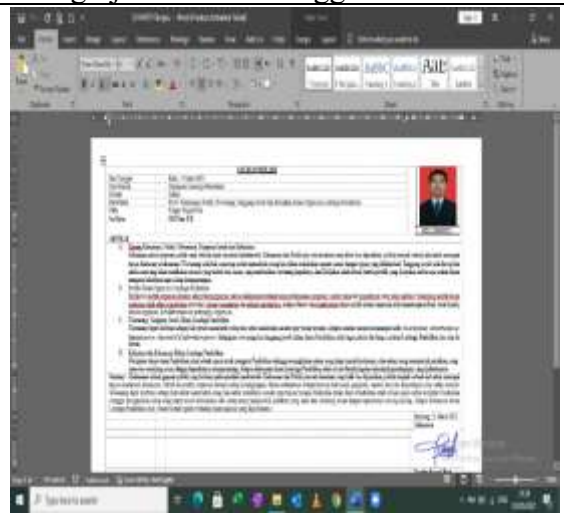
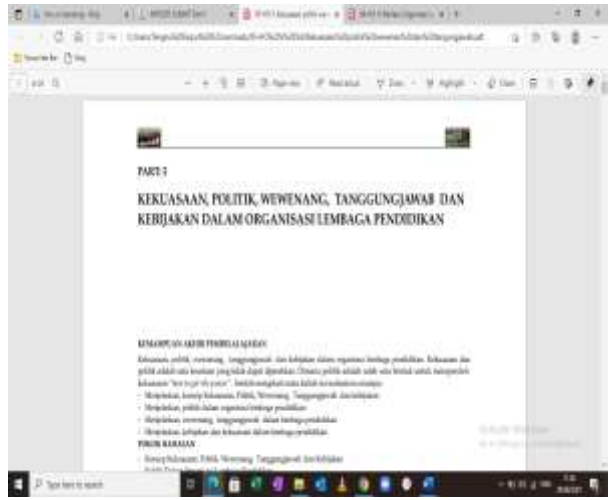
Part 3 .....

Submit di LMS tanggal …….	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

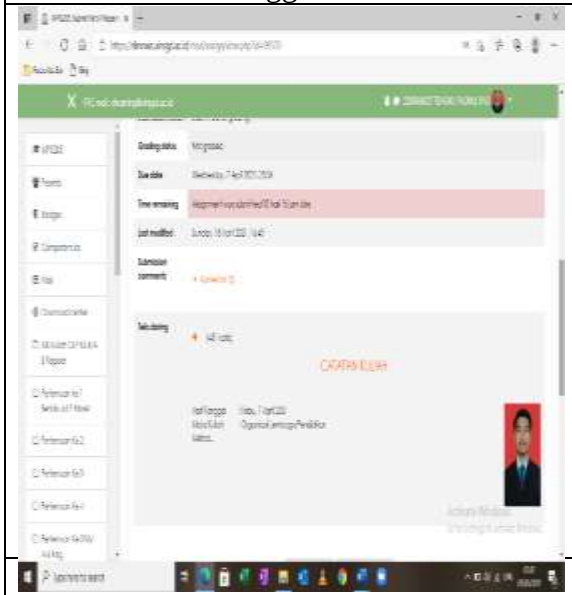
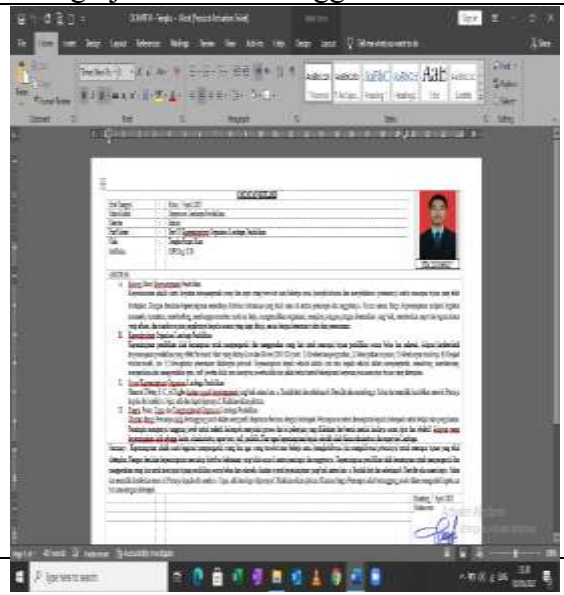
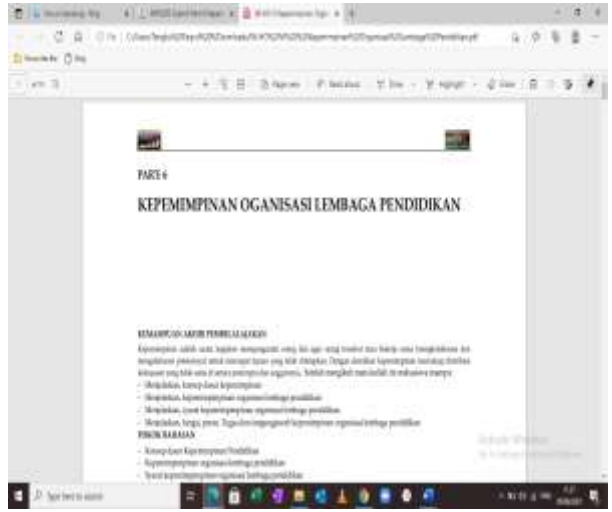
Part 4 .....

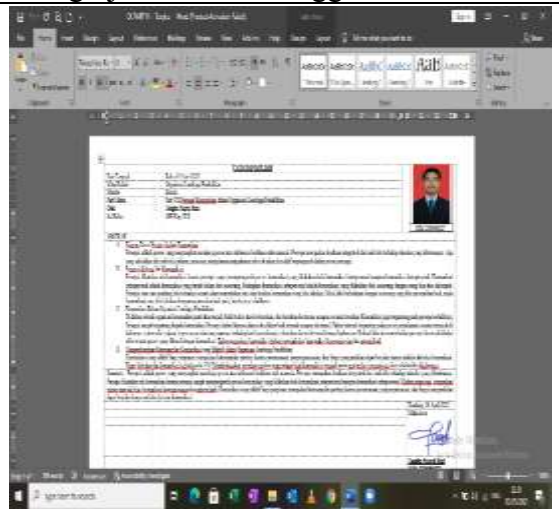
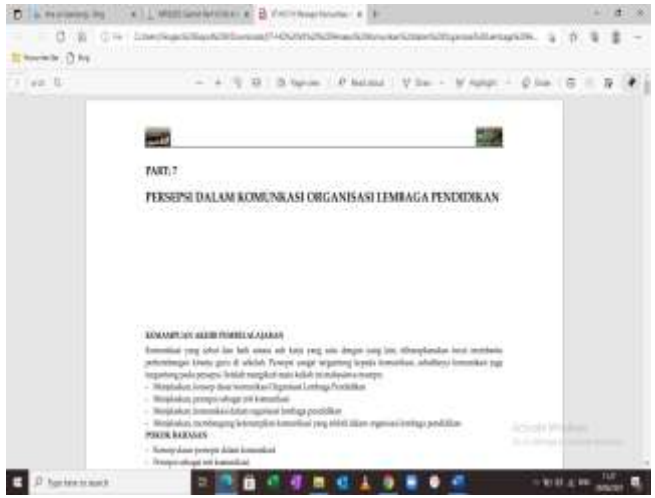
Submit di LMS tanggal …….	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Part 5 .....

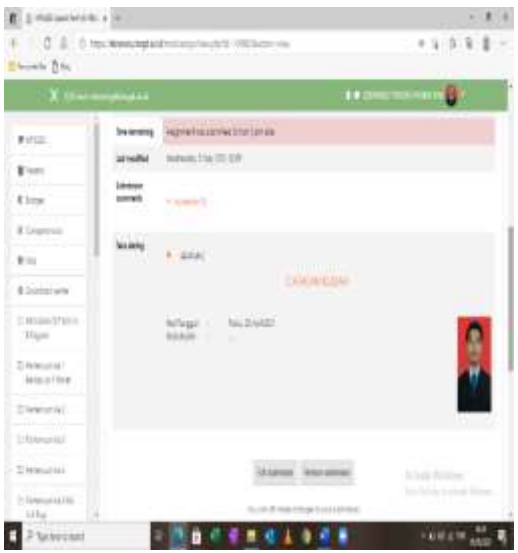
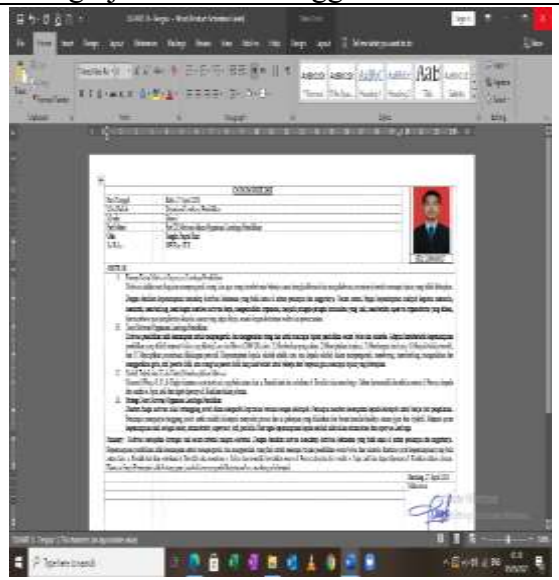
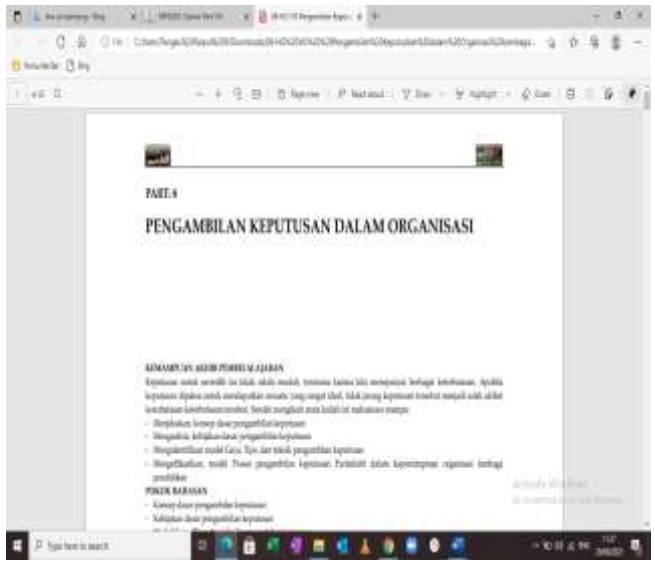
Submit di LMS tanggal ……	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

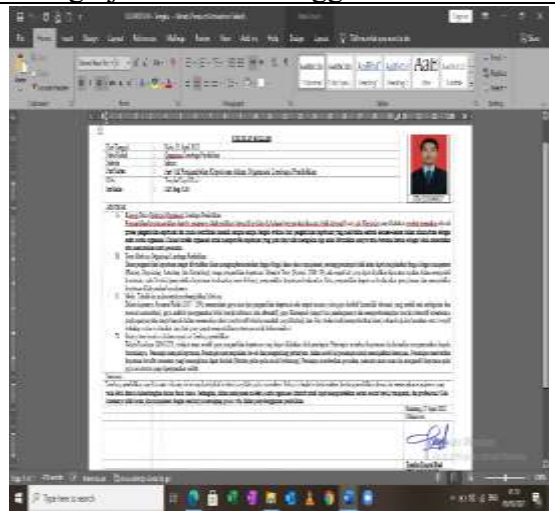
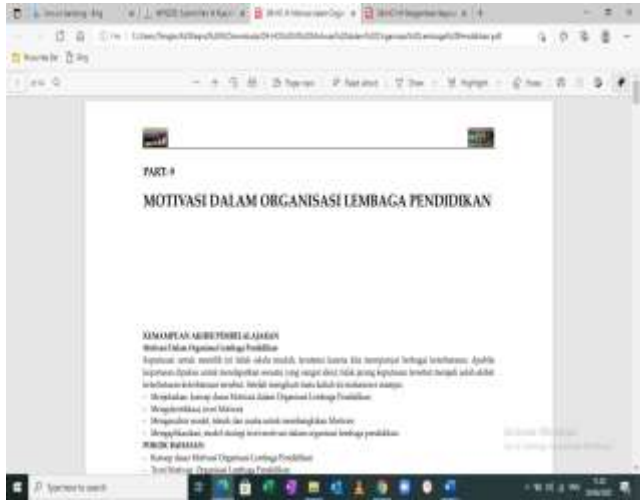
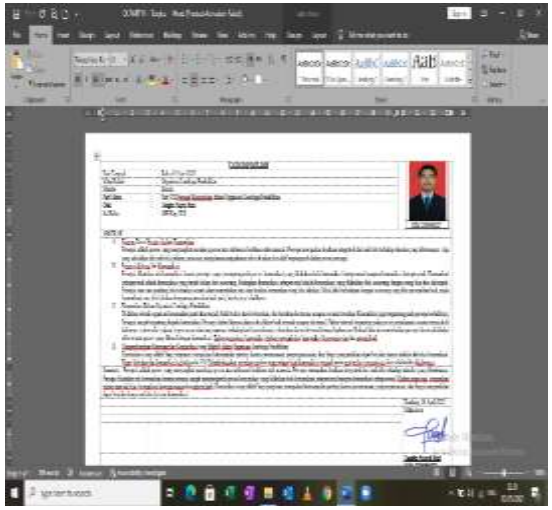
Part 6 .....

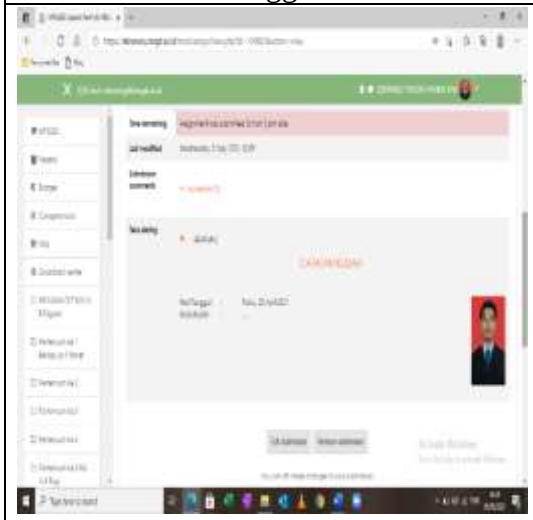
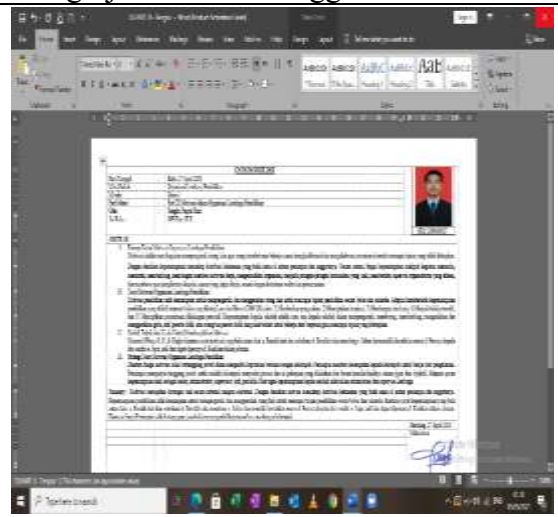
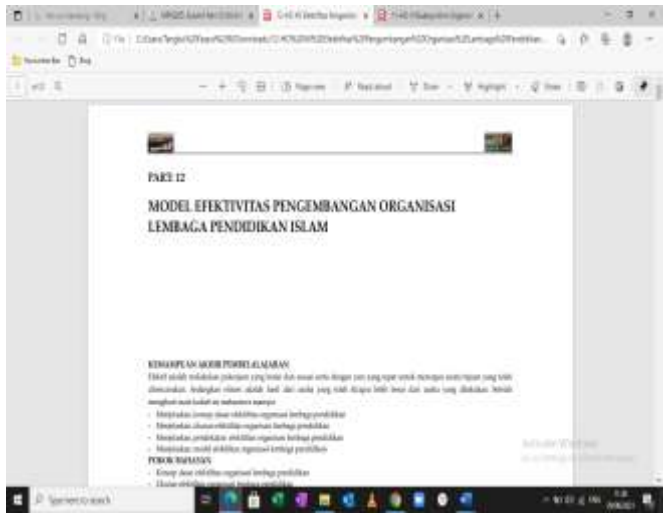
Submit di LMS tanggal	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

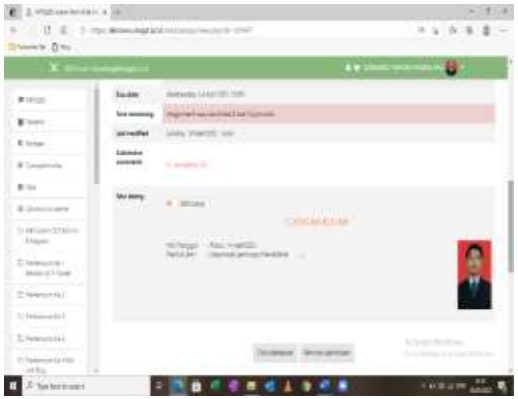
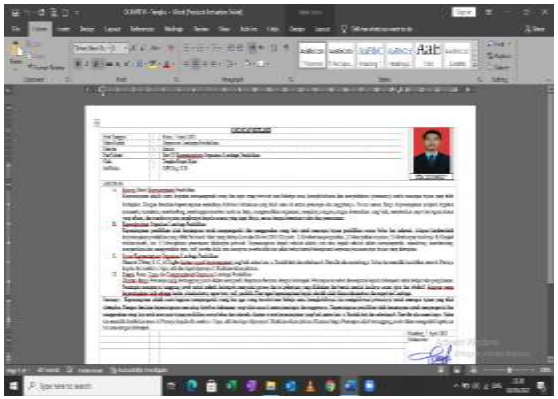
Submit di LMS tanggal …….	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Part 8 .....

Submit di LMS tanggal	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Part 9		
Submit di LMS tanggal …….	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		
Part 10		
Submit di LMS tanggal	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Part 11		
Submit di LMS tanggal …….	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		
Part 12		
Submit di LMS tanggal	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Part 13		
Submit di LMS tanggal …….	Mengerjakan di CK tanggal…	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi
NIM: 2200060027

Diskusi Webinar Kelompok 3		
Poster Undangan	**Susunan Acara**	**Poster miniriset**
		

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MASA COVID-19

(Mini Riset di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Pengampu : Dr. H. A. Rusdiana, M.Ag.



Disusun Oleh :

NAMA	:	Tengku Faqrul Razi
NIM	:	2200060027
SM/KLS	:	II / Reguler B
KELOMPOK	:	3 (Tiga)
NO. ABSEN	:	8 (Delapan)

PROGRAM SUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

Teachers are directed by civilization in improving the quality of human resources and education. As a director who is able to become a motivator, facilitator and innovator for students. The purpose of this research is to know the climate and culture organization and performance of theachers in MAN 2 Kab. Bandung. Research uses a qualitative shortness and descriptive research methods. The results and discussion are 1) current organizational climate should be with the existence of organizational structures, coordination meetings, middle and final semester assessment meeting ; 2) organizational culture of the ministry of religion, namely E-Learning Madrasah during Covid-19, comunitiy service program for class XII, TAMAM program (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) The principals headmaster for theachers during covid-19 is WHF (Work From Home) and WFO (Work From Office) with a predetermined schedule according to the task and authory of the teachers; 4) Headmaster has a major influence in monitoring teacher performance during online learning, namely Executive Manager Account in the Madrasah E-Learning application to monitor learning activites.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, Teacher Performance*

ABSTRAK

Guru merupakan sutradara peradaban dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pendidikan. Sebagai sutradara yang mampu menjadi motivator, fasilitator dan inovator untuk siswa. Tujuan penelitian miniriset ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim dan budaya organsias terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkebangan zaman. Dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-empat, mengamanatkan empat cita-cita luhur bangsa Indonesia, salah satunya ialah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Inovasi Pendidikan tentunya menjadi momentum penting ditengah situasi Covid-19. Sudah lebih dari 1 (satu) tahun, dampak pandemi menjalar ke dunia Pendidikan. Akibatnya, seluruh aspek Pendidikan harus bisa adaptif terhadap perubahan *learning system.*

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar keadaan iklim dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung terutama di tengah suasana pandemi Covid-19.

Sebagai penutup, laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 9 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 19
B. Rumusan Masalah 20
C. Tujuan Penelitian 20
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 21
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Iklim Organisasi 4
B. Budaya Organisasi 4
C. Kinerja Guru 5
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 7
B. Unit Analisis 7
1. Subjek Penelitian 7
2. Informasi Penelitian 8
3. Lokasi Penelitian 8
C. Metode Pengumpulan Data 8
D. Teknik Analisis Data 9
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 28
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 10
2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 11
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 12
4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung……12
B. Pembahasan/Diskusi 32
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 13
2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 14
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa pandemi Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 15
4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung……17

BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan.....19
B. Implikasi.....19
C. Saran.....41
DAFTAR PUSTAKA 21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa dan negara dilihat dari sejauh mana peran pendidikan dalam meningkatakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Amanat Undang-Undang Dasar 1945 pada Alinea ke-4 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, tentu saja Guru sebagai subjek dalam menjalankan amanat tersebut merupakan garda terdepan dalam mempersiapkan kualitas peserta didik yang unggul dan berakhlak mulia. Dalam hal ini Mulyasa mengatakan bahwasanya keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh guru, sebab guru merupakan pemimpin pembelajaran, fasilitator dan pusat inisiator pembelajaran.[1]

Guru disebut pahlawan tanpa tanda jasa dan sebagai ujung tombak pendidikan tentunya memiliki peran besar dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Seperti pendapat Saifulloh dan Hermanto[2], seluruh civitas akademik sekolah, diantaranya kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tidak cukup sampai disini, pada kenyataanya terdapat hal yang sampai saat ini menjadi sebuah problematika terhadap guru, yaitu kinerja guru masih rendah. Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar oleh pemerintah tapi kinerjannya tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya.[3] Dari pendapat tersebut, tentunya kinerja guru menjadi sorotan utama dalam dunia pendidikan di Indonesia agar bisa diketahui akar permasahalannya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja guru agar sesuai denga tugas dan wewenangnya.

Kinerja guru dalam pembelajaran dapat dilihat dari sejauh mana guru dapat memberikan pengaruh terhadap peserta didik. Karena hal ini sangat berpengaruh dalam mewujudkan kemajuan di sekolahnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan lebih produktif di sekolah. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[4]

---

[1] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.
[2] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208
[3] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017
[4] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)

Pada dasarnya, iklim organisasi harus memunculkan suasana kerja yang kondusif, edukatif dan rekreatif sehingga alan mendorong para guru untuk bekerja dengan baik dan menyenangkan. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Kurniadin dan Machali berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[5] Budaya organisasi memiliki efek yang panjang dala organisasi, bahkan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Melihat situasi pendidikan saat ini masih dalam situasi Covid-19 dan dampaknya kegiatan belajar mengajar dialihkan menjadi dalam jaringan (Online). Maka dari itu, berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengupas tentang iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?
2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?
3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?
4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan :

[5] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

1. Iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
2. Budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung
4. Pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitain diatas, maka kegunaan dan manfaat hasil penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan pengetahuan yang lebih kepada pembaca hasil penelitian secara luas tentang manfaat topik yang diangkat.
2. Mengetahui kesesuaian antara teori dan praktik tentang iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Sebagai referensi untuk dijadikan Jurnal Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnyaa yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.[6]

Kemudian menurut Rahimic[7] iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.[8] Sedangkan menurut Mulyadi budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.[9] Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang

---

[6] Sarjana S. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.* (Jurnal Pendidikan 2012, vol 173-186)

[7] Rahimic. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bonsia and Herzegonia Companies.* (International Bussiness Research 2013, vol 129-230)

[8] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

[9] Mulyadi. *Kepempinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu.* (Malang; UIN-Maliki Press, 2010) hal 90

dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Soetopo mengemukakan bahwa karakteristrik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut[10]:

1) inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indepedensi yang dipunyai setiap anggota organisasi;
2) toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu suatu budaya organisasi yang dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk bertindak agresif dan inovatif;
3) pengarahan yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan;
4) integrasi yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
5) dukungan manajemen maksudnya dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan;
6) kontrol dengan alat kontrol berupa peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi;
7) identitas yang dimaksud sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi;
8) sistem imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai;
9) toleransi terhadap konflik;
10) pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

[10] Soetopo. H. *Perilaku Organisasi.* (Bandung; Rosdakarya, 2010) hal 130-131

C. Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.[11] Selain itu, Mulyasa mendefenisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja seseorang dalam melaksanankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dapat dinilai dari hasil karyanya baik secara kuantitas maupun kualitas.[12]

Secara terperinci Umar mengungkapkan beberapa indikator yang dapat dilihat berkenaan dengan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[13]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

---

[11] Hanafi, M. *Manajemen Resiko.* (Yogyakarta;UPPSTIM Yogyakarta, 2006) hal 20

[12] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 136.

[13] Umar, U. *Menjadi Guru Profesional* (Rosdakarya, 2007) hal 79

BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah cara ilmiah yang dapat digunakan untuk mendapatkan data secara objektif, valid dan realible serta digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[14]

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dan fakta di lapangan. Suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[15]

Penulis menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, kredibel, akurat dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Sugiyono mengatakan bahwa pendekatan kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti.

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun sumber data yang dimaksud adalah subjek dari mana data diperoleh.[16] Untuk mendapatkan data yang tepat, perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim dan budaya

---

[14] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84

[15] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27

[16] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107

organisasi dan kinerja guru. Maka dari itu, diperlukan subjek yang sesuai dengan kapasitas tersebut, sehingga memudahkann dalam memperoleh data.

2. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

a) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
b) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
c) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Metode Wawancara

   Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa kelebihan melalui wawancara ialah narasuber dapat melakukan kontak langusng dengan peserta, mendapatkan data secara mendalam, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.[17] Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

[17] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1) Pengumpulan Data

   Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan wawancara langsung di MAN 2 Kab. Bandung bersama Bapak Budie Agung, M.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum.

2) Reduksi Data

   Mereduksi artinya merangkun, memilih hal pokok, fokus terhadap yang penting sesuai dengan tema.

3) Pengolahan Data

   Pengolahan data dibatasi sebagai kumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan tidakan.

4) Penarikan Kesimpulan

   Proses penarikan kesimpulan yaitu verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitiatif merupakan penemuan baru dari yang sebelumnya tidak ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (Online). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan Kelulusan Kelas XII.

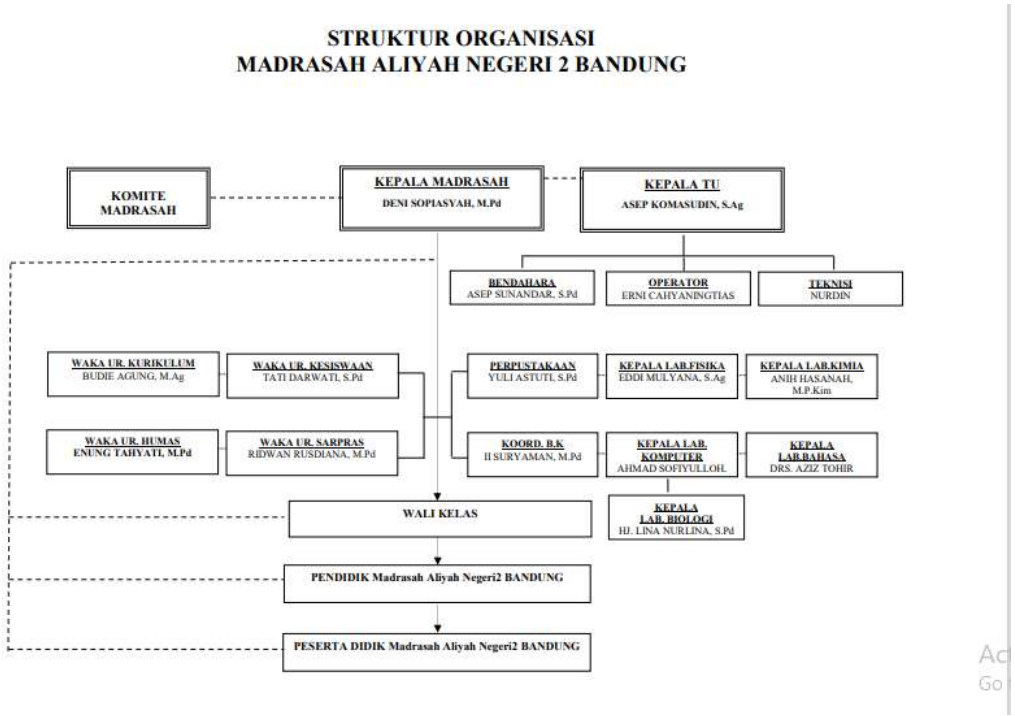


Foto 1 (Struktur Organisasi MAN 2 Kab. Bandung)

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi zoom juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui Voice Note dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (online) dan tatap muka (offline), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup WhatsApp saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

B. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a) Aspek Kajian Teoritis

Indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (Online) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (Online).

b) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

1. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;
2. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;
3. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.
4. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[18]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

[18] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung

2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (Online) di MAN 2 Kab. Bandung

3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

BAB V

KESIMPILAN

A. Kesimpulan

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

a) Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

b) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

c) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (Online) di MAN 2 Kab. Bandung

d) Peneliti mampu menganalisis pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung di masa pandemi covid-19

2. Implikasi Praktis.

Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung, tentunya menjadi daya dorong konsistensi iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Hasil penelitian ini juga akan dijadikan jurnal dan sebagai bahan seminar mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

1. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. Manajemen Pendidikan, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri.

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research, 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora, 5 (2), 206-216.

Sarjana, S. 2012. Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan, 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. Perilaku Organisasi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. Pengantar Evaluasai Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Karya.

IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana

Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol|Issue|: pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

KEL. 3 REGULER B

ABSTRA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.

PENDAHULUAN

Fenomena coivd-19 berdampak pada dunia pendidikan, secara khusus kepada iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Kegiatan daring membuat iklim dan budaya organisasi sekolah berbeda, ditambah penilaian terhadap kinerja guru tidak bisa objektif disebabkan pembelajaran daring tidak bisa menggantikan pembelajaran luring. Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung atas pelaksanaan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan internal. Kinerja guru merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa; 2006;135). Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?; 2)Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?; 3) Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?; 4) Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif dengan teknik wawancara bersama Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. berlokasi di MAN 2 Kab. Bandung pada tanggal 3 Mei 2021

DAFTAR PUSTAKA

1) Renil Fortunately. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.
2) A. Rusdiana. 2016. *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.
3) Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di MAN 2 Kab. Bandung yaitu :

1. Iklim organisasi yang diterapkan adalah adanya struktur organisasi, guru menjalankan tugas dan wewenang sesuai keahliannya dan menjalankan rapat-rapat sekolah baik itu secara online dan offline.
2. Budaya organisasi yang diterapkan adalah guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggunakan E-Learning Madrasah, para guru juga membuat program keagamaan untuk siswa yaitu TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) dengan mengirim *voice note* ayat Al-Quran sehari 10 ayat dan Pengabdian Masyarakat yaitu membantu mengajar di Masjid atau Madrasah Diniyah.
3. Kebijakan Kepala Madrasah terhadap iklim dan budaya organisasi guru adalah adanya WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) di dalam WFO terdapat pula kegiatan Bimtek, Workshop dan Wisuda Online.
4. Pengaruh kinerja guru dapat dipantau melalaui Akun Eksekutif Manajer di E-Learning Madrasah oleh Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum, sehingga mereka tau apa saja kegiatan yang dilakukan oleh guru setiap kegiatan belajar mengajar.

DISUKUSI DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung ?

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (*Online*) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (*Online*).

2. Bagaimana Budaya Organisasi di MAN 2 Kab. Bandung ?

Budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah.

3. Apakah ada kebijakan kepala madrasah tentang iklim dan budaya organisasi di masa pandemic covid-19?

Kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadao kinerja guru di masa covid-19?

aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

KESIMPULAN

1. Iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung berfungsi sebagai suasana organisasi yang mendukung atas pelaksanaan pekerjaan.
2. Budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung sudah tercipta da guru tetap menjaga nilai-nilai organisasi meskipun di tengah pandemi covid-19
3. Kinerja guru merupakan pelaksanaan dan pencapaian kerja, WFH dan WFO menjadi unjuk kerja guru dalam situasi covid-19
4. Kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai supervisor yaitu dengan memantau dan menilai kinerja guru melalui Aplikasi E-Learning.

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET
KEGIATAN INDIVIDU



Nama : **Tengku Faqrul Razi**
NIM **2200060027**
SMT/KLS : **II/Reguler- B**

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	24 Maret 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	24 Maret 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	26 Maret 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	26 April2021	
II. KELAPANGAN	28 April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	28 April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data :	3 Mei 2021	
observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	3 Mei 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	10 Mei 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	10 Mei 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	12 Mei 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	12 Mei 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	15 Mei 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	15 Mei 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	15 Mei 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	15 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	15 Mei 2021	Terlampir

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi

2200060027

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19
Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 24 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Persiapan dan Perencanaan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	**Mini riset dengan tema** "Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19"
4.	Catatan Kemajuan	Persiapan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari Judul penelitian yang tepat

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi

2200060027

Activate

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judu : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19
Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
SMT/KLS : II/ Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 24 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Menentukan permasalahan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mini riset dengan tema "Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19"
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menentukan masalah penenlitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum menentukan judul penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan masalah yang akan diteliti tetapi masih menyusun judul

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi

2200060027

Activ
Go to S

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19
Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 26 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Literatur (Mencari literature yang tepat dan sesuai tema penelitian) dan menentukan tempat penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mencari literature agar sesuai dengan tema yang akan diteliti dan menentukan tempat penelitian, agar dipersiapkan objek yang akan diteliti
4.	Catatan Kemajuan	Mini riset dengan judul "Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19"
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari literature yang sesuai
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah ada beberapa literatur, namun belum sesuai

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi

2200060027

Activ
Go to

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19
Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
SMT/KLS : II/ Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 26 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Lokasi dan Pengurusan Surat Izin
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menetapkan lokasi penelitian yang akan menjadi lokasi tempat penelitian dan juga meminta surat izin ke kampus
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan lokasi penelitian di MAN 2 Kab. Bandung
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum meminta izin ke sekolah tempat lokasi penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan lokasi tetapi belum mendapatkan izin

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi
2200060032

Acti
Go to

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET



Judul : **Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Tengku Faqrul Razi**
NIM : **2200060027**
SMT/KLS : **II/Reguler- B**

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 28 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Pendahuluan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Merancang literature dan menyusun laporan awal, seperti rumusan masalah, tujuan dan lain Lain
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menyusun studi pendahuluan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum bertemu objek dan belum melakukan penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah membuat studi pendahuluan awal tetapi belum melakukan penelitian

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi
2200060027

Acti
Go to

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET



Judul : **Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Tengku Faqrul Razi**
NIM : **2200060027**
SMT/KLS : **II/ Reguler- B**

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Senin, 3 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Metode Pengumpulan Data (Observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah)
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menyusun rincian kegiatan yang akan dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan izin penelitian dan sudahmenentukan metode pengumpulan data 
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Waktu sudah mepet
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah menyusun daftar kegiatan dan sudah mendapat izin dari sekolah tempat penelitian

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi
2200060027

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19
Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Senin, 10 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Pengolahan Data
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Merekap semua data yang telah di dapat
4.	Catatan Kemajuan	Bahan penyusunan laporan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum download profil sekolah di web
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah siap membuat laporan

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi
2200060027

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET



Judul : **Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Tengku Faqrul Razi**
NIM : **2200060027**
SMT/KLS : **II/Reguler- B**

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 15 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penyusunan Laporan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menyusun laporan penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Bab I-IV telah disusun
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum membuat poster
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Siap melaporkan hasil mini riset

Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi
2200060027

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kab. Bandung di Masa Pandemi Covid 19
Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 15 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Laporan Penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Laporan Penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Hasil miniriset selesai
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Hasil miniriset selesai

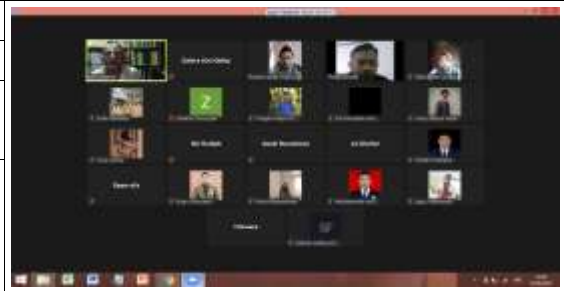
Bandung, 29 Juni 2021

Tengku Faqrul Razi
2200060027

TAHAP III		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK Ketua Kelompok : Tengku Faqrul Razi			
Bersama Anggota Melakukan :			
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 3 Draf Makalah Jurnal 
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator : Triswara Pemateri : Tengku Faqrul Razi Notulensi : Wildan Hadiana Kesimpulan : Usep Saepul Alam	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 3 

4	Menginformasikan Pelaksanaan Presentasi Webinar di WAG Kelas (Undangan)	Membuat Undangan ke WAG, dengan mengirimkan Link (Room dan Password) Zoom Meetting.	Poster, Makalah, Undangan 

15 – 22 Juni 2021			
IMPLIKASI HASIL			
1	Makalah Poster hasil revisi masukan dari kelompok lain 	Musyawarah Bersama team kelompok 2 untuk Merevisi makalah dan poster sesuai dengan hasil korekse kelompok. (Via WAG kelompok/Zoom Meetting Kelompok	Makalah Hasil Revisi dari kelompok lain 
2	Menyampaikan hasil kepada Kel lain	Mempublikasikan hasil Revisi kepada Kelompok Lain di WAG Kelas	Publikasi Makalah ke kelompok lain di WAG 
3	Menyampaikan hasil kepada Dosen MK OLP	Menyampaikan hasil revisi kepada Dosen pengampu MK OLP dan Show di Group WAG MK OLP	Publikasi Makalah dan Format jurnal ke dosen Pengampu MK
4	Menyusun Dokumen proses dijadikan Portofolio Kelompok	Menyusun Seluruh Dokumen Tugas menjadi satu kesatuan portofolio kelompok	Portopolio Kelompok 

T	**TAHAP IV DISKUSI KELAS/WEBINAR**		
Kelompok 1,2,3 dan 4 (23 Juni 2021)			
Proses Webinar			
1	2 menit : Pembukaan Moderator	Moderator di bawakan oleh Triswara	
2	5 Menit : Pembukaan Presentasi Poster	Materi di bawakan oleh Tengku Faqrul Razi	
3	8 Menit : Masukann kelompok lain dan Jawaban dari Kelompok Penyaji	Kelompok 1,2,4 memberi masukan kepada kelompok 3 mengacu pada R1 dan R2	
4	2 Menit : Penutupan	Dibacakan Notulen Oleh Wildan Hadian dari hasil Webinar dan Kesimpulan oleh Usep Saepul Alam	

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi
Mahasiswa Pascasarjana MPI UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Email: tfaqrulrazi@gmail.com

Abstract. *Teachers are directed by civilization in improving the quality of human resources and education. As a director who is able to become a motivator, facilitator and innovator for students. The purpose of this research is to know the climate and culture organization and performance of theachers in MAN 2 Kab. Bandung. Research uses a qualitative shortness and descriptive research methods. The results and discussion are 1) current organizational climate should be with the existence of organizational structures, coordination meetings, middle and final semester assessment meeting ; 2) organizational culture of the ministry of religion, namely E-Learning Madrasah during Covid-19, comunitiy service program for class XII, TAMAM program (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) The principals headmaster for theachers during covid-19 is WHF (Work From Home) and WFO (Work From Office) with a predetermined schedule according to the task and authory of the teachers; 4) Headmaster has a major influence in monitoring teacher performance during online learning, namely Executive Manager Account in the Madrasah E-Learning application to monitor learning activites.*

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, Teacher Performance*

Abstrak *Guru merupakan sutradara peradaban dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pendidikan. Sebagai sutradara yang mampu menjadi motivator, fasilitator dan inovator untuk siswa. Tujuan penelitian miniriset ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim dan budaya organsias terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.*

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa dan negara dilihat dari sejauh mana peran pendidikan dalam meningkatakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Amanat Undang-Undang Dasar 1945 pada Alinea ke-4 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, tentu saja Guru sebagai subjek dalam menjalankan amanat tersebut merupakan garda terdepan dalam mempersiapkan kualitas peserta didik yang unggul dan berakhlak mulia. Dalam hal ini Mulyasa mengatakan bahwasanya keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh guru, sebab guru merupakan pemimpin pembelajaran, fasilitator dan pusat inisiator pembelajaran.[19]

Guru disebut pahlawan tanpa tanda jasa dan sebagai ujung tombak pendidikan tentunya memiliki peran besar dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Seperti pendapat Saifulloh dan Hermanto[20], seluruh civitas akademik sekolah, diantaranya kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tidak cukup sampai disini, pada kenyataanya terdapat hal yang sampai saat ini menjadi sebuah problematika terhadap guru, yaitu kinerja guru masih rendah. Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar oleh pemerintah tapi kinerjannya tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya.[21] Dari pendapat tersebut, tentunya kinerja guru menjadi sorotan utama dalam dunia pendidikan di Indonesia agar bisa diketahui akar permasahalannya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja guru agar sesuai denga tugas dan wewenangnya.

Kinerja guru dalam pembelajaran dapat dilihat dari sejauh mana guru dapat memberikan pengaruh terhadap peserta didik. Karena hal ini sangat berpengaruh dalam mewujudkan kemajuan di sekolahnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan lebih produktif di sekolah. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[22]

Pada dasarnya, iklim organisasi harus memunculkan suasana kerja yang kondusif, edukatif dan rekreatif sehingga alan mendorong para guru untuk bekerja dengan baik dan menyenangkan. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Kurniadin dan Machali berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[23] Budaya organisasi memiliki efek yang panjang dala organisasi, bahkan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Melihat situasi pendidikan saat ini masih dalam situasi Covid-19 dan dampaknya kegiatan belajar mengajar dialihkan menjadi dalam jaringan (*Online*). Maka dari itu, berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengupas tentang iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Dari uraian

---

[19] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.

[20] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208

[21] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017

[22] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)

[23] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

METODOLOGI

Metodologi penelitian adalah cara ilmiah yang dapat digunakan untuk mendapatkan data secara objektif, valid dan realible serta digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[24]

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dan fakta di lapangan. Suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[25]

Penulis menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, kredibel, akurat dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

E. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Sugiyono mengatakan bahwa pendekatan kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti.

F. Unit Analisis

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun sumber data yang dimaksud adalah subjek dari mana data diperoleh.[26] Untuk mendapatkan data yang tepat, perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim dan budaya organisasi dan kinerja guru. Maka dari itu, diperlukan subjek yang sesuai dengan kapasitas tersebut, sehingga memudahkann dalam memperoleh data.

5. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

d) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
e) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
f) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

---

[24] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84
[25] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27
[26] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

2. Metode Wawancara

   Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa kelebihan melalui wawancara ialah narasuber dapat melakukan kontak langusng dengan peserta, mendapatkan data secara mendalam, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.[27] Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

5) Pengumpulan Data

   Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan wawancara langsung di MAN 2 Kab. Bandung bersama Bapak Budie Agung, M.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum.

6) Reduksi Data

   Mereduksi artinya merangkun, memilih hal pokok, fokus terhadap yang penting sesuai dengan tema.

7) Pengolahan Data

   Pengolahan data dibatasi sebagai kumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan tidakan.

8) Penarikan Kesimpulan

   Proses penarikan kesimpulan yaitu verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitiatif merupakan penemuan baru dari yang sebelumnya tidak ada.

---

[27] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

HASIL DAN PEMBAHASAN

C. Deskripsi data Hasil Penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, didalamnya ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (*Online*). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan Kelulusan Kelas XII.

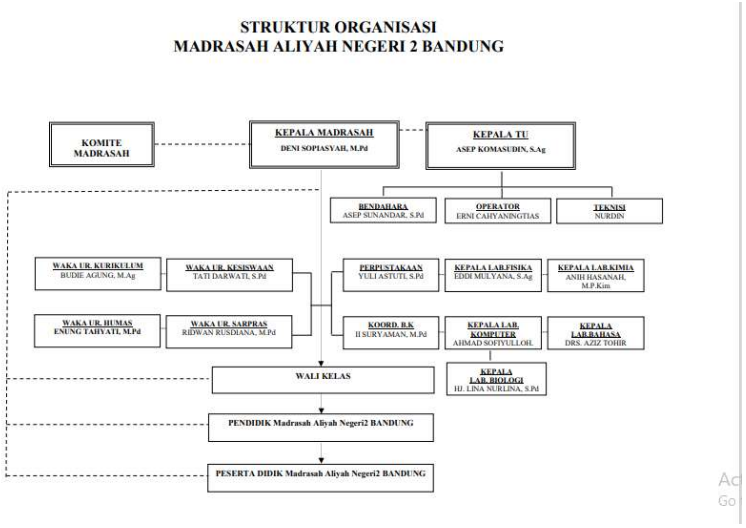


Foto 1 (Struktur Organisasi MAN 2 Kab. Bandung)

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi *zoom* juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui *Voice Note* dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (*Work From* Home) dan WFO (*Work From Office*).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (*online*) dan tatap muka (*offline*), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka

Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup *WhatsApp* saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

D. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d) Aspek Kajian Teoritis

Menurut Hardjana indikator iklim organiasi antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (*Online*) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (*Online*).

e) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

5. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;
6. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;
7. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.
8. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Umar dalam buku Menjadi Guru Porfesional menyebutkan Indikator kinerja gutu adalah sebagai berikut[28]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

[28] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

KESIMPULAN DAN SARAN

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

3. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.
4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*.

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research,* 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora,* 5 (2), 206-216.

Sarjana, S. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan,* 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

TRISWARA

NIM: 2200060028. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN **Nama: Triswara Kls II/MPI-B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Chekis Bukkti KINERJA			
				Ck/dibuat tgl		Submit Assigmet tgl	
01	**Rabu** 03-03-021	-Pengantar: -Silabus-RPS-RPM-Kerangka aturan dan tugas perkuliahan	Daring Webinar ZOOM	✓	03-03-2021	✓	03-03-2021
02	10-03-021	Konsep Dasar Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	08-03-2021	✓	09-03-2021
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi	LMS e-Knows	✓	10-03-2021	✓	10-03-2021
04	24-03-021	Bentuk, Struktur, DesainOrganisasi dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	17-03-2021	✓	17-03-2021
05	31-03-021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-2021	✓	24-03-2021
06	07-04-021	Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	31-03-2021	✓	31-03-2021
07	14-04-021	Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	07-04-2021	✓	07-04-2021
08	21-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	14-04-2021	✓	14-04-2021
09	28-04-021	Pengembangan Keputusan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	21-04-2021	✓	21-04-2021
10	**28-04-021**	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	28-04-2021	✓	28-04-2021
11	05-05-021	**UTS**	**LMS e-Knows**	✓	**28-04-2021**	✓	**28-04-2021**
12	12-05-021	Konflik dan Stress Dalam Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		12-05-20021		12-05-20021
13	19-05-021	Membangun Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		19-05-20021		19-05-20021
14	26-05-021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		26-05-2021		26-05-2021
15	02-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		02-06-2021		02-06-2021
16	09-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar		09-05-2021		09-05-2021
17	16-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar		16-05-2021		16-05-2021
18		**UAS**	**LMS e-Knows (MTC)**				

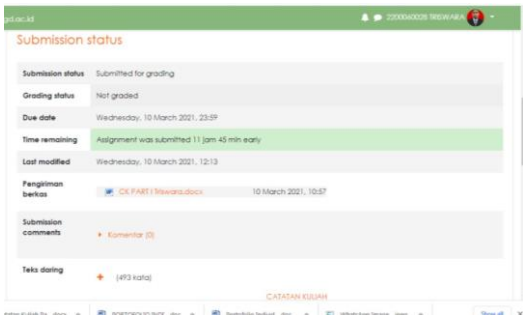
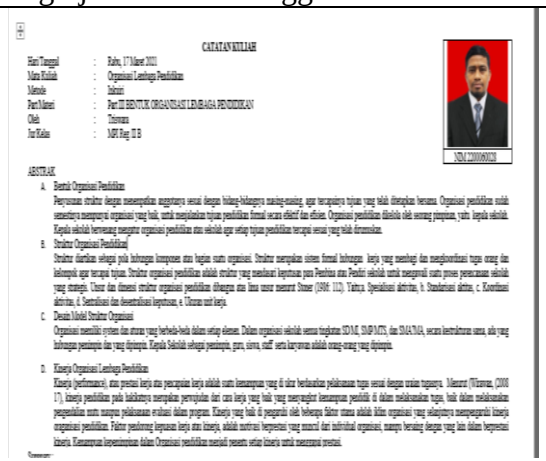


Bandung, 26 Juni 2021
Mahasiswa,

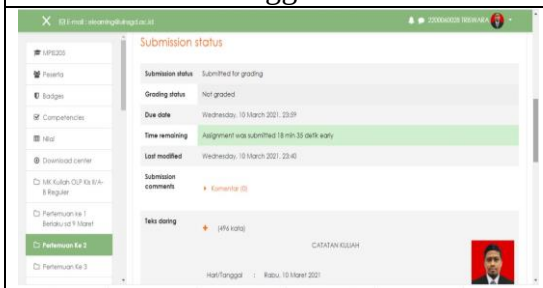
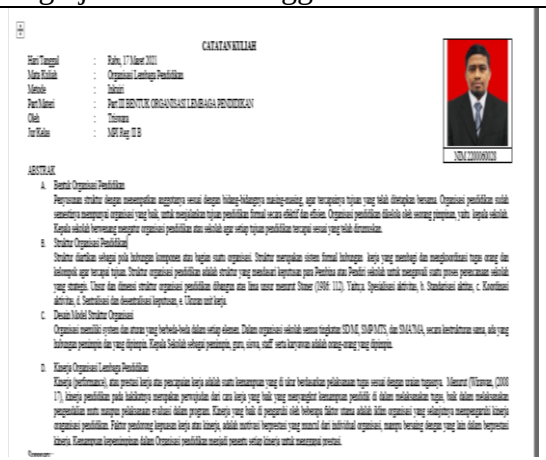
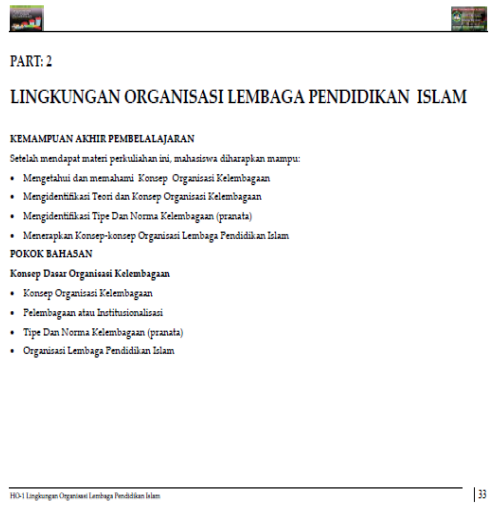
Triswara
NIM:2200060028

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

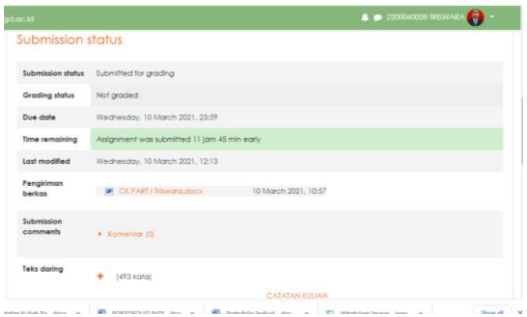
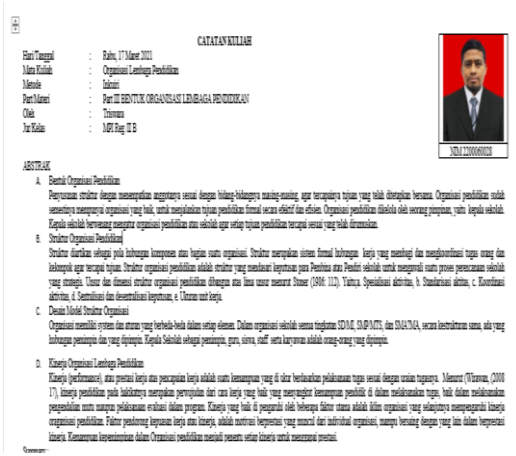
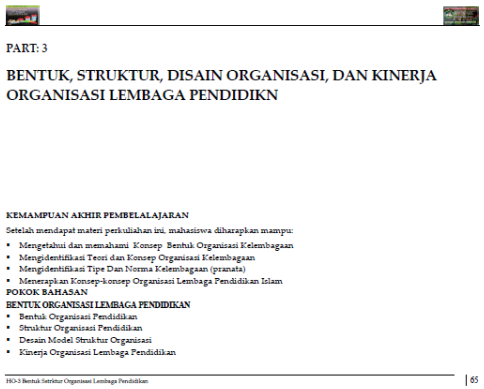
Part 1 Pendahuluan (Konsep Dasar Lembaga Organisasi)

Submit di LMS tanggal 09 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 08 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 6 Maret 2021
		

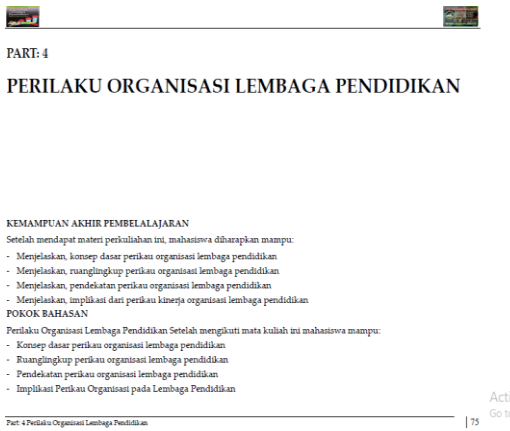
Part 2 Lingkungan Organisasi

Submit di LMS tanggal10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 10 Maret 2021
		

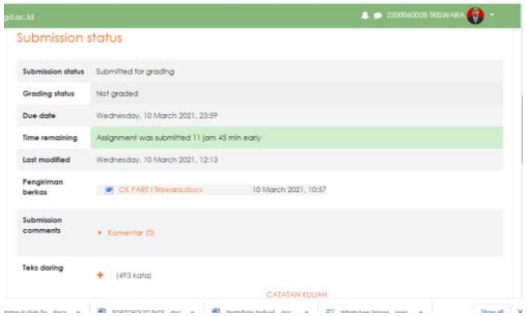
Part 3 Bentuk. Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tangga 17 Maret 2021
		

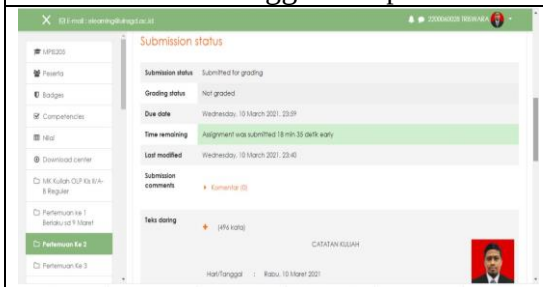
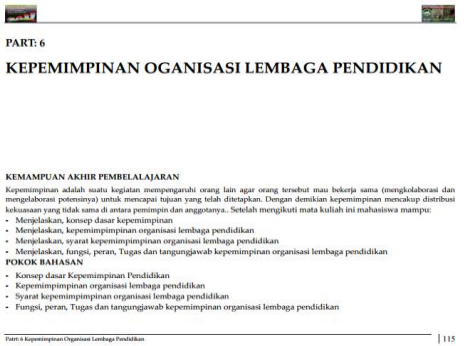
Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 24 Maret 2021
		

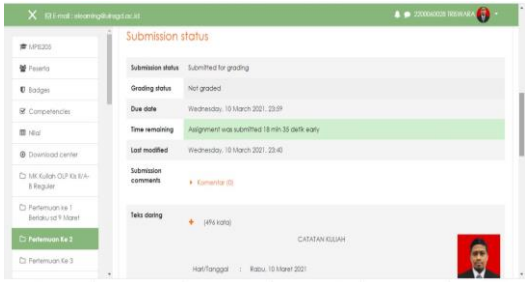
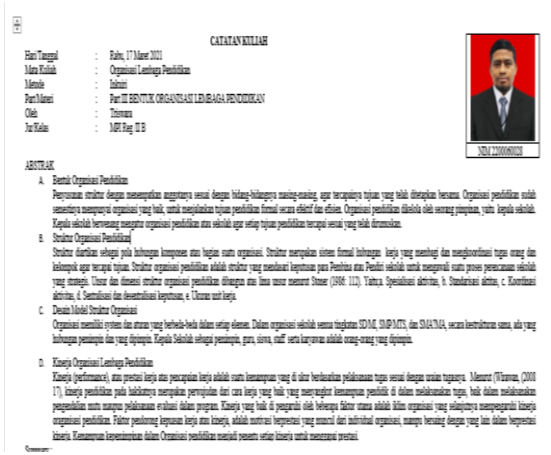
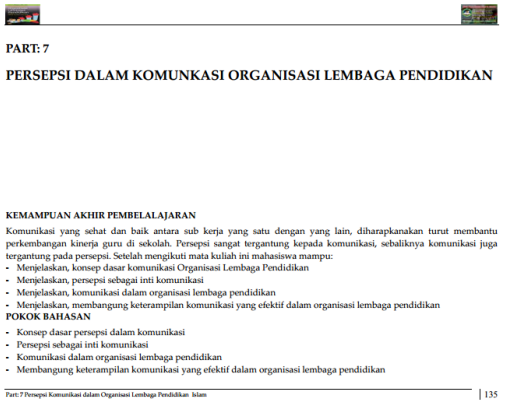
Part 5 Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 31 Maret 2021
		

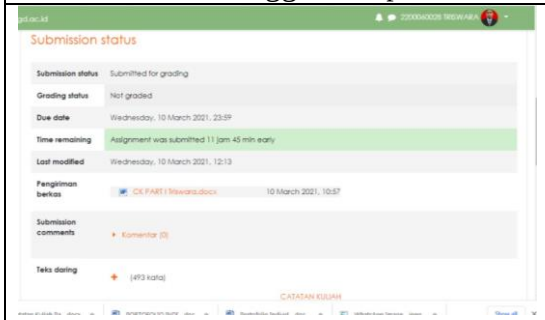
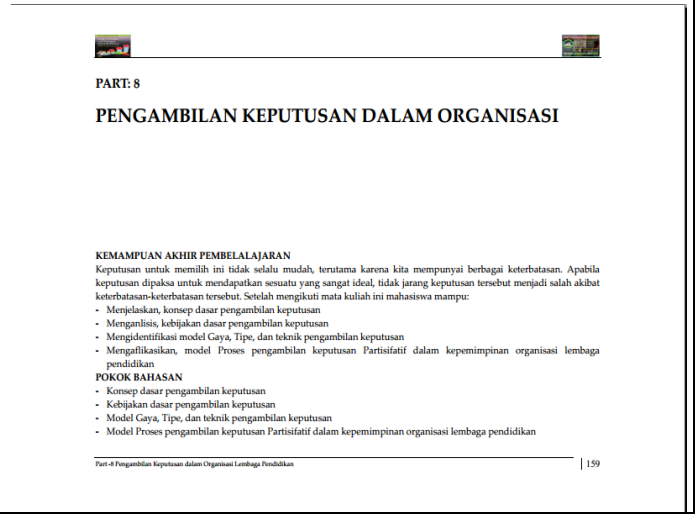
Part 6 Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 14 April 2021
		

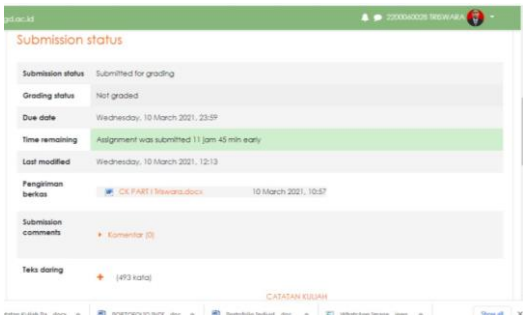
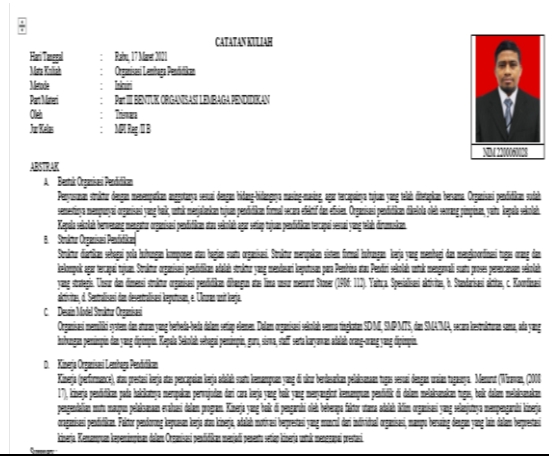
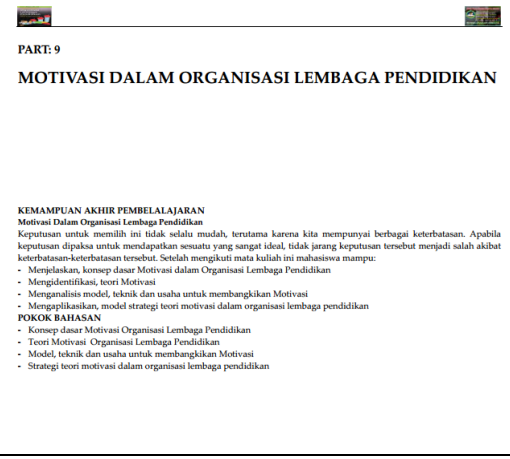
Part 7 Persepsi DalamKomunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 07 April 2021
		

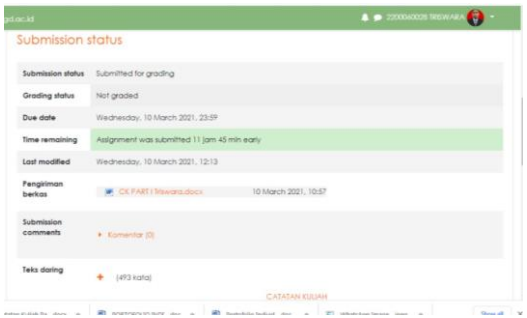
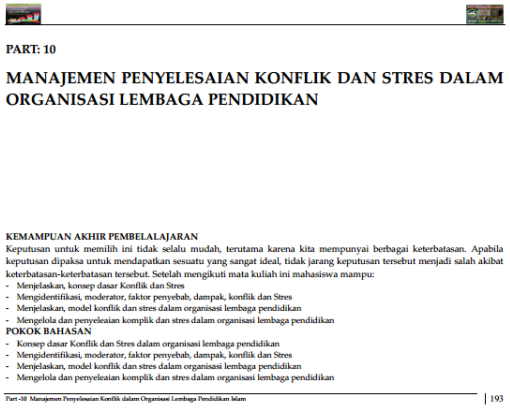
Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 21 April 2021
		

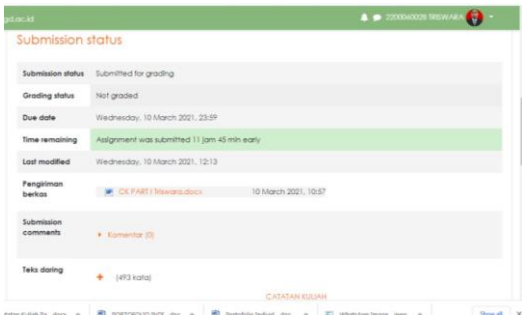
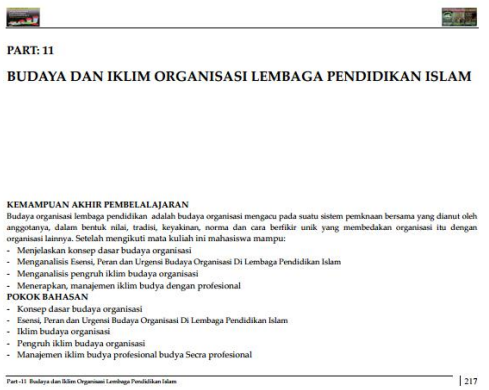
Part 9 Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 28 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 28 April 2021
		

Part 10 Manajamen Penyelesaian Konflik dan Stress

Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 12 Mei 2021
		

Part 11 Budaya dan Iklmi Organisasi

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 19 Mei 2021
		

PART: 11

BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

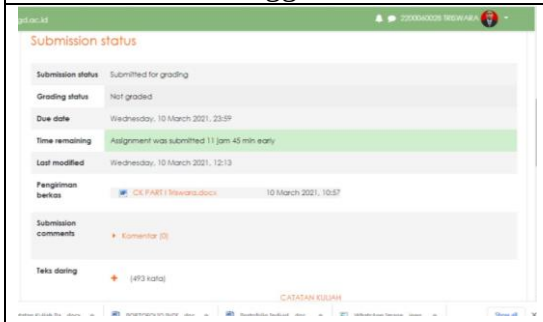
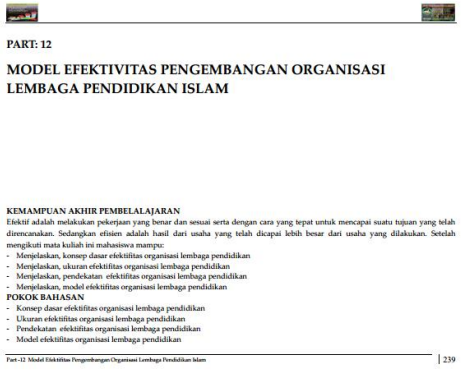
Budaya organisasi lembaga pendidikan adalah budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemknaan bersama yang dianut oleh anggotanya, dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan, norma dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan konsep dasar budaya organisasi
- Menganalisis Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Menganalisis pengruh iklim budaya organisasi
- Menerapkan, manajemen iklim budya dengan profesional

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar budaya organisasi
- Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Iklim budaya organisasi
- Pengruh iklim budaya organisasi
- Manajemen iklim budya profesional budya Secra profesional

Part 12 Efektivitas Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 25 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 25 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 25 Mei 2021
		

PART: 12

MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

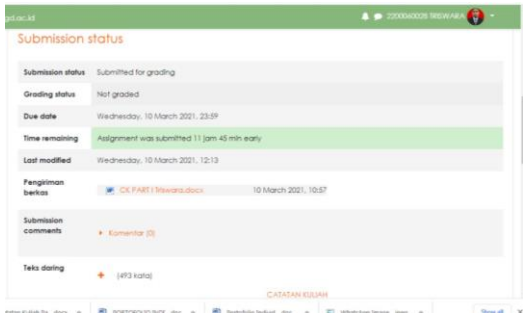
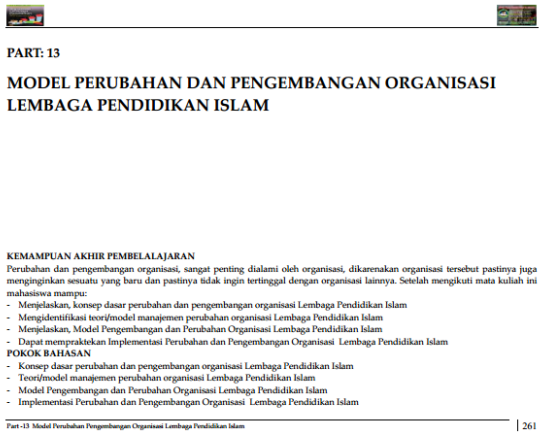
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

Part 13 Perubahan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam		
Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 02 Juni 2021
		

Bandung, 26 Juni 2021

Triswara
NIM: 2200060028

2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR



BUKTI PERTEMUAN KOSMA DAN KOORDINASI KETUA KELOMPOK MENGENAI MAKALAH UNGGULAN

DAFTAR PENERIMAN LAPORAN PENELITIAN

MATA KULIAH : ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KELOMPOK : EMPAT (4)

SMT/KELAS : II/ REGULER – B

NO	PHOTO	NAMA/NIM	LAPORAN PENELITIAN		LAMPIRAN				DITERIMA OLEH
			JUDUL PENELITIAN	LOKASI PENELITIAN	SURAT IJIN PENELITIAN	SURAT KETERANGAN	POSTER	JURNAL	KETUA KELOMPOK
1	2		5	6	7	8	9	10	11
1		ZULFA MAULIDA NIM. 2100060032	KONFLIK DAN STRESS KERJA GURU PADA MASA PANDEMI DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DI MA MIFTAHUL HUDA SUBANG	MA MIFTAHUL HUDA SUBANG	√	√	√	√	15 Mei 2021
2		ZAHRA AINI QOLBY NIM. 2100060031	KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DAN CARA MENGELOLANNYA	MA AL-HIDAYAH CICAUHENGA BANDUNG	√	√	√	√	15 Mei 2021
3		ZULFATUSSOLIKHIN NIM. 2100060033	PENGARUH KONFLIK DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU HONORER PADA MASA COVID 19 DI MA AR-RAUDLOH	MA AR-RAUDLOH	√	√	√	√	15 Mei 2021
4		SITI ROSMAH NIM. 2100060035	PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (PENELITIAN DI MA AL-MA MIFI)	MA AL-MA AMIFI	√	√	√	√	15 Mei 2021

Keterangan:

√ : Ada/Data Lengkap

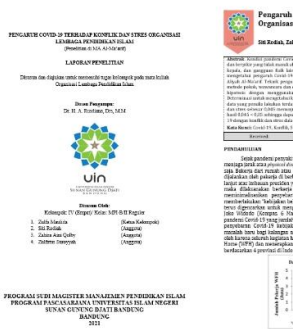
Mengetahui,
Kosma Kelas Reguler-B

Usep Saepul Alam
2200060028

Bandung, 17 Mei 2021
Ketua Kelompok 3

Zulfa Maulida
2200060032

TABEL DENGAN KETERANGAN MAKALAH UNGGULAN



LAPORAN RM KELOMPOK

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

(Penelitian di MA Al-Ma'arif)

LAPORAN PENELITIAN

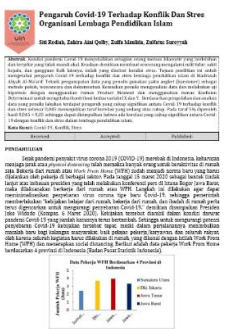
Disusun dan diajukan untuk memenuhi tugas Infrastruktur pada mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.

Dosen Pengampu:
Dr. H. A. Rusdiana, Drs, M.M

Disusun Oleh:
Kelompok IV (Empat) Kelas: MPI-B/II Reguler

1. Zulfa Maulida (Ketua Kelompok)
2. Siti Rosliah (Anggota)
3. Zahra Aini Qolby (Anggota)
4. Zulfatus Sa'adah (Anggota)

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
2021



JURNAL KELOMPOK

Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Siti Rosliah, Zahra Aini Qolby, Zulfa Maulida, Zulfatus Sa'adiyah

ABSTRAK

Sejak pandemi pertama kali muncul di Indonesia, kebanyakan masyarakat mulai merasakan dampak dari virus corona 2019 (COVID-19) tersebut di Indonesia. Salah satunya dampak dari pandemi virus corona 2019 (COVID-19) tersebut di Indonesia, kebanyakan masyarakat mulai merasakan dampak dari

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK
JUDUL UNGGULAN: Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
KEGIATAN KLOMPOK



Nama : Triswara
NIM : 2200060028
SMT/KLS : II/MPI Reguler B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	**WAKTU PELAKSANAAN**	**(LOG BOOK)**
I. PENRIMAAN MAKALAH KEL- KEL 2 DARI KEL-4	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
.....	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
II. PENINJAUAN /PERBAIKAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Keismpulan hanya ditulis angka tidak dideskripsikan secara detail	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
III. PENINJAUAN/PERBAIKAN POSTER UNGGULAN		Terlampir
Kesimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci		Terlampir
Pada jurnal Penulisan penamaan tabel seharusnya tidak bercetak miring dan harus tebal		Terlampir
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir

Kendala pengiriman makalah mini riset setiapkelompok lama	10 Juni 2021	Terlampir
V. KEGIATAN KELOMPOK LAINNYA.....SD DIKUSI FINAL NANTI		Terlampir
Dsiksui perbaikan mengenai hasil dan pemabahasan	14 Juni 2021	Terlampir
Perbaikan pada bagian pendahuluan dan teori yang digunakan	14 Juni 2021	Terlampir

Bandung, 26 Juni 2021



Triswara
NIM: 2200060028

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) INDIVIDU

JUDUL : Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Nama : Triswara
SMT/KLS : II/ B MPI Reguler
HARI/TGL : Selasa/23 Juni 2021



1.	Hari/Tgl/TH	
2.	Nama kegiatan/sub kegiatan	Diskusi Terkait Abstrak, Pendahuluan dan Hasil Penelitian
3.	Tujuan Kegiata (sesuai porgram)	Membenahi beberapa kesalahan penulisan
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Hasil dan Pembahasan sudah diperbaiki dengan mengimplemnetasikan teori yang digunakan dalam penelitian
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Diskusi secara daring waktunya dan tempat tidak efektif
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Hasil dan Pembahasan sudah terselesaikan

*) Kolom sesuaikan dengan kebutuhan

Bandung, 26 Juni 2021

Triswara
NIM: 2200060028

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment/CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana

Ilogestrn Online - Elementary Education Online, Year: Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilogestrnonline.org.id
KEL. 3 REGULER B

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) Dimensi iklim organisasi yang diterapkan di masa Covid-19 adalah adanya struktur organisasi yang tertib, guru menjalankan tugas dan wewenang sesuai keahliannya, kepala Madrasah memimpin langsung rapat-rapat sekolah baik itu secara online dan offline. 2) Iklim organisasi yang timbul di masa Covid-19 adalah adanya kebijakan kepala Madrasah mengenai WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) sesuai jadwal piket guru, di dalam WFO terdapat pada kegiatan Bimtek, Workshop dan Wisuda Online. 3) Indikator iklim dan budaya organisasi yang terjadi di masa Covid-19 adalah guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggunakan E-Learning Madrasah, para guru juga membuat program kegamasan untuk siswa yaitu TAMAM (Tatap Madrasah Mengaji) dengan mengirim voice note ayat Al-Quran sehari 10 ayat dan Pengabdian Masyarakat kelas XII yaitu membantu mengajar di Masjid atau Madrasah Diniyah. 4) Kinerja guru selama Covid-19 dapat dipantau melalui Aksi Ekstrakulikuler Manajer di E-Learning Madrasah oleh Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum, sehingga mereka tau apa saja kegiatan yang dilakukan oleh guru setiap kegiatan belajar mengajar. Kata

kunci: iklim dan budaya organisasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Fenomena covid-19 berdampak pada dunia pendidikan, secara khusus kepada iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Kegiatan daring membuat iklim dan budaya organisasi sekolah berubah, ditambah pertanyaan terhadap kinerja guru tidak bisa objektif disebabkan pembelajaran daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka. Tentunya hal ini dapat menimbulkan perubahan iklim dan budaya di organisasi lembaga pendidikan dan mempengaruhi kinerja guru. Steers mengemukakan tentang dimensi iklim organisasi yaitu: a) struktur tugas, b) sentralisasi keputusan, c) kekompakan organisasi. Falahy juga mengemukakan bahwa iklim organisasi akan timbul apabila perilaku pendidik mempengaruhi kinerja organisasi secara kolektif. Sedangkan Wirawan mengemukakan bahwa indikator iklim organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi mencakup: a) karakteristik organisasi, b) contoh budaya organisasi, c) prinsip organisasi (Ruslana, 2016: 226). Adapun Kinerja guru merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2009,135). Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana dimensi iklim dan budaya organisasi pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ?; 2) Bagaimana timbulnya iklim dan budaya organisasi pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ?; 3) Apa indikator iklim dan budaya organisasi pada masa covid-19 di MAN 2 Kab.Bandung?; 4) Bagaimana pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif dengan teknik wawancara bersama Waki Kepala Madrasah bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. berlokasi di MAN 2 Kab. Bandung pada tanggal 3 Mei 2021.

DAFTAR PUSTAKA

1) Wasti Fu'Fuatahy, Nurwanto, M.P Jurd. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kotamagetan. Jurnal Ilmiah Vol. VIII No. 3 Juli Universitas Pelitang. ISSN 0216-0439X.
2) A. Ruslana. 2016. Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
3) Mulyasa, E. 2009. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di MAN 2 Kab. Bandung yaitu :

1. Dimensi iklim organisasi yang diterapkan di masa Covid-19 adalah adanya struktur organisasi yang tertib, guru menjalankan tugas dan wewenang sesuai keahliannya, Kepala Madrasah memimpin langsung rapat-rapat sekolah baik itu secara online dan offline.
2. Iklim organisasi yang timbul di masa Covid-19 adalah adanya kebijakan Kepala Madrasah mengenai WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) sesuai jadwal piket guru, di dalam WFO terdapat pada kegiatan Bimtek, Workshop dan Wisuda Online.
3. Indikator iklim dan budaya organisasi yang terjadi di masa Covid-19 adalah guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggunakan E-Learning Madrasah, para guru juga membuat program kegamasan untuk siswa yaitu TAMAM (Tatap Madrasah Mengaji) dengan mengirim voice note ayat Al-Quran sehari 10 ayat dan Pengabdian Masyarakat kelas XII yaitu membantu mengajar di Masjid atau Madrasah Diniyah.
4. Kinerja guru selama Covid-19 dapat dipantau melalui Aksi Ekstrakulikuler Manajer di E-Learning Madrasah oleh Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum, sehingga mereka tau apa saja kegiatan yang dilakukan oleh guru setiap kegiatan belajar mengajar.

DISUKUSI DAN PEMBAHASAN

1. Dimensi iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan struktur dan kepala Madrasah, termasuk kegiatan pembelajaran di MAN 2 menerapkan daring (Online) tetapi kegiatan sekaligus kami evaluasi dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang intensitas dan tempatnya sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kegiatan, kemudian struktur daring (Online) yang dijalankan langsung oleh kepala Madrasah.

2. Tipe kebijakan iklim dan budaya Organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

Kebijakan kepala Madrasah mengenai terlaksananya iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilaksanakan setiap hari sesuai kegiatan guru berdasarkan dan berfungsi dikantor seperti: Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kegiatan WFO dilaksanakan oleh guru sesuai jadwal piket setiap minggunya.

3. Indikator iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

Indikator iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung, Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga keseimbangan dan prinsip organisasi yang sudah tertulis di sekolah, sehingga hari ini sebuah modal dalam pandemi, setiap tidak ia menerapkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merevisi kegiatan pembelajaran dengan cara e-learn sekolah yang sudah disediakan oleh pihak Madrasah dan Aplikasi yaitu E-Learning Madrasah.

4. Pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung

Aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat aksi Ekstrakulikuler Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar melaksanakan tugas dan wewenangnya.

KESIMPULAN

1. Dimensi iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung terhargai sebagai suasana organisasi yang mendukung atas pelaksanaan pekerjaan.
2. Timbulnya iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung diciptakan oleh pihaka guru secara kolektif yang mampu mempengaruhi kinerja guru dengan baik, dan guru tetap menjaga nilai-nilai organisasi meskipun di tengah pandemi covid-19
3. Indikator iklim dan budaya organisasi guru mampu menjaga karakteristik dan prinsip organisasi di sekolah, dengan mengadakan program-program kepada siswa. merupakan pelaksanaan dan pencapaian kerja, WFH dan WFO menjadi unjuk kerja guru dalam situasi covid-19
4. Kinerja Guru dipantau langsung oleh Kepala Madrasah melalui aksi Ekstrakulikuler Manajer di Aplikasi E-Learning Madrasah, sehingga Kepala Madrasah mengetahui kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh guru.



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

USEP SAEPUL ALAM

NIM: 2200060029. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
PROGRAM PASCASARJANA
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam

NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan Islam **Nama: Usep Saepul Alam Kls II/B**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-02	-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugsan	Daring Webinar ZOOM				
02	Rabu 10-03-21	Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows		09 Maret 2021		25 Maret 2021
03	Rabu 10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows		10 Maret 2021		21 April 2021
04	Rabu 17-03-2021	Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, Dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikn	LMS e-Knows		17 Maret 2021		25 Maret 2021
05	Rabu 23-03-2021	Perilaku Organisasi Di Lembaga Pendikan	LMS e-Knows		23 Maret 2021		24 Maret 2021
06	Rabu 31-03-2021	Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab Dan Kebijakan Dalamorganisasi	LMS e-Knows		31 Maret 2021		21 April 2021
07	Rabu 07-04-2021	Kepemimpinan Oganisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		07 April 2021		21 April 2021
08	Rabu 14-04-2021	Persepsi Dalam Komunkasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		17 April 2021		21 April 2021
09	Rabu 21-04-2021	Pengambilan Keputusan Dalamorganisasi	LMS e-Knows		20 April 2021		21 April 2021
10	Rabu 28-04-2021	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		27 April 2021		28 April 2021
11	Rabu 05-05-2021	Ujian Tengah Semester	LMS e-Knows				
12	Rabu 12-05-2021	Manajemen Penyelesaian Konflik Dan Stres	LMS e-Knows		20 Mei 2021		12 Mei 2021
13	Rabu 19-05-2021	Budaya dan Iklim Organisasi	LMS e-Knows		18 Mei 2021		19 Mei 2021
14	Rabu 26-05-2021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Makalah-Poster Webinar		24 Mei 2021		25 Mei 2021
15	Rabu	Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga			02 Juni		22 Juni

	02-06-2021	Pendidikan Islam	ZOOM		2021		2021
16	Rabu 15-23 Juni 2021	Webinar Miniriset Perkelompok					
17		**UAS** (MTC)	LMS e-Knows				

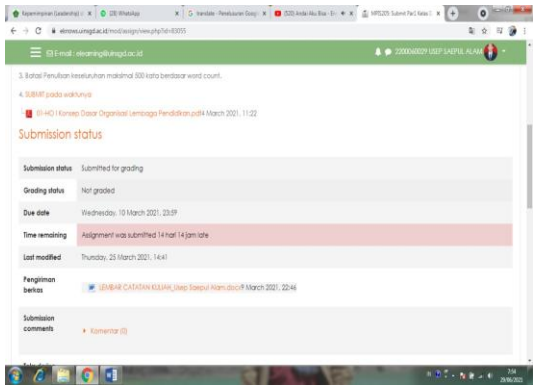


Bandung, ……2021
Mahasiswa,
Ttd



(Usep Saepul Alam)
NIM: 2200060029

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

Part 1 (Konsep dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam)		
Submit di LMS tanggal 25 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 09 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Lembar : Catatan Kuliah (CK)

Hari/Tanggal : Rabu, 9 Maret 2021
Matakuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Part/Materi : I/ Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan
Nama : Usep Saepul Alam
Jurusan/Kelas : MPI Reg II/B

ABSTRAK

Organisasi Lembaga Pendidikan merupakan sesuatu yang telah melekat dalam kehidupan manusia, karena kita adalah makhluk sosial. Manusia hidup di dunia tidaklah sendirian, melainkan sebagai manifestasi makhluk sosial, kita hidup berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk dapat memahami dengan baik konsep dan teori tentang Organisasi Kelembagaan, maka pada kesempatan pertama ini perlu kiranya dimengerti apa itu "organisasi", dan "lembaga" perbedaan di antara keduanya, serta pelembagaan sebagai proses yang menghubungkannya.
Myron Weiner, (ed.), dalam Voice of Ameriks Forum Lectures, Cambridge-Mass, dikutip oleh Soeryono, mendefinisikan; "Organisasi merupakan artikulasi dari bagian-bagian yang merupakan bagian dari satu kedaulatan yang sesuai dengan fungsinya masing-masing".
Secara umum, definisi organisasi merupakan rangkaian kegiatan kerjasama yang dilakukan beberapa orang dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Peter M. Blau & W. Richard Scott (dalam Megawati &Nurul), mendefinisikan bahwa organisasi itu memiliki tujuan dan memiliki sesuatu yang formal, ada administrasi staf yang biasanya eksis dan bertanggung jawab serta adanya koordinasi dalam melaksanakan kegiatan anggotanya. Amitai Etzioni (dalam Rusdiana), menyatakan bahwa masyarakat terdiri organisasi-organisasi, hampir dari semua melewati masa hidup dengan bekerja untuk kepentingan organisasi.

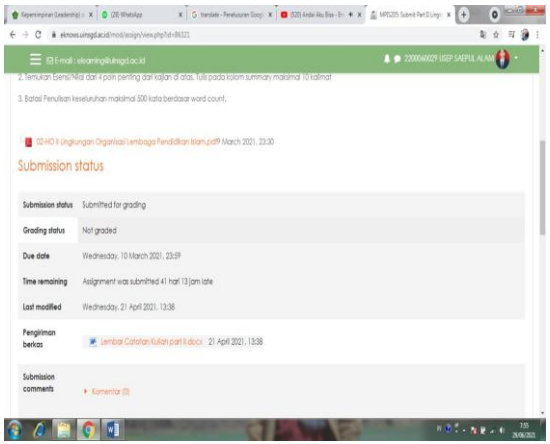
PART: 1

KONSEP DASAR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN
Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:
- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan
- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

HO-1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 1

Part 2 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam		
Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Lembar : Catatan Kuliah (CK)

Hari/Tanggal : Rabu, 10 Maret 2021
Matakuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Part/Materi : II/ Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Nama : Usep Saepul Alam
Jurusan/Kelas : MPI Reg II/B

ABSTRAK

Lembaga Pendidikan Islam (LPI) sebagai sub bagian tak terpisahkan dari sistem kehidupan sosial bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, mutlak memiliki kesadaran akan lingkungannya. Mereka harus menyadari bahwa keberadaan elemen-elemen di sekitarnya dapat ikut membantu atau sebaliknya menghambat keberlangsungan hidupnya. Oleh karenanya, kegiatan analisis lingkungan menjadi kebutuhan bagi para pemimpin kebijakan Lembaga Pendidikan Islam (LPI), yang berupaya mempertahankan atau mengembangkan organisasi. Melalui kajian literatur, artikel ini berupaya menganalisis elemen-elemen lingkungan LPI, baik internal maupun eksternal. Diharapkan, hasil kajian akan memberikan perspektif bagi para manajer LPI akan urgensi analisis lingkungan, serta dapat menjadi panduan bagi mereka yang ingin melaksanakan kegiatan analisis lingkungan organisasi.
Pendidikan yang berada dalam sebuah lingkungan lembaga akan dikelola oleh sumber daya yang beragam dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Hal itu menunjukkan bahwa diperlukan fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan pendidikan.

Dimensi Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Secara etimologis kata "lingkungan" dalam bahasa Inggris, diketahui *environment*, dimaknai segala sesuatu yang mendorong dan memengaruhi tabiat/laku individu dan kelompok" Saliosi dalam (Umam), mengemukakan bahwa "lingkungan adalah hal-hal yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan lembaga. Widyadi mengemukakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan". Secara harfiah lingkungan adalah segala sesuatu yang mengitari kehidupan, baik berupa fisik seperti alam jagat raya dengan segala isinya, maupun berupa non-fisik, seperti suasana kehidupan beragama, nilai-nilai dan adat istiadat yang berlaku di masyarakat, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang berkembang, serta teknologi.

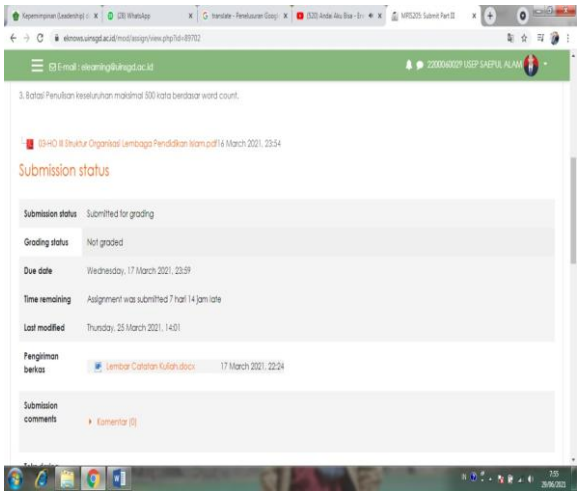
PART: 2

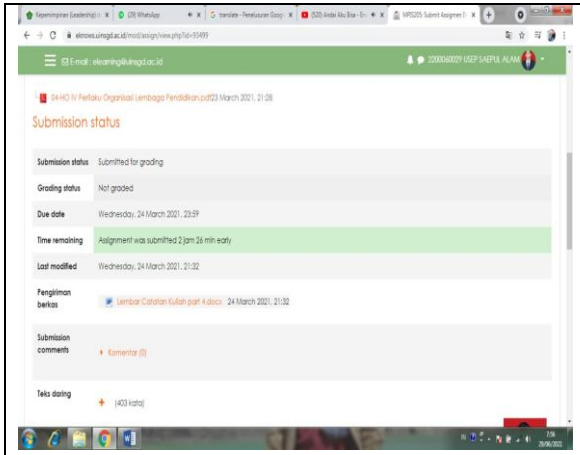
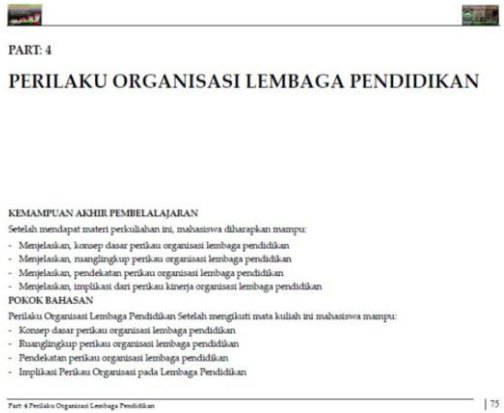
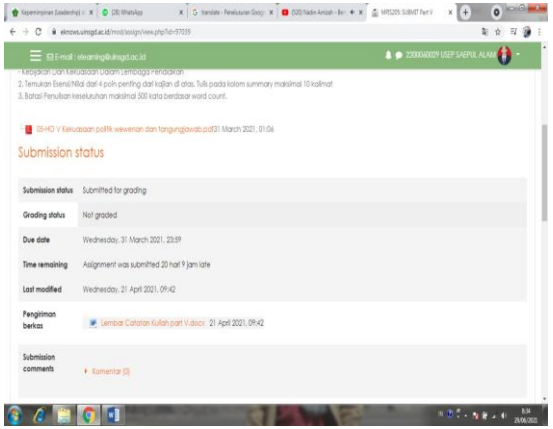
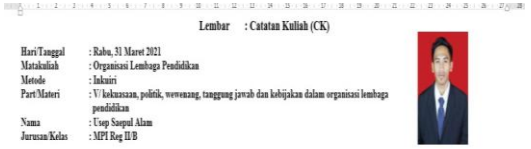
LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

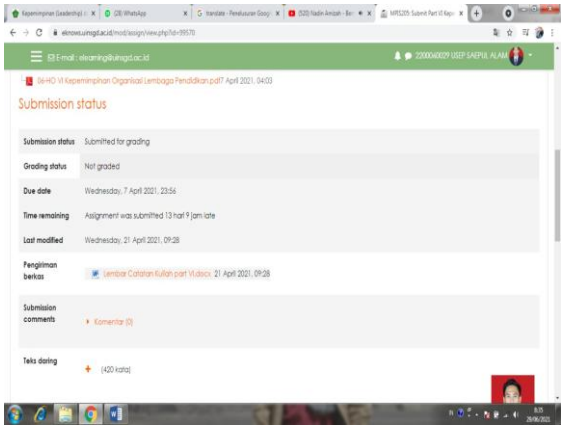
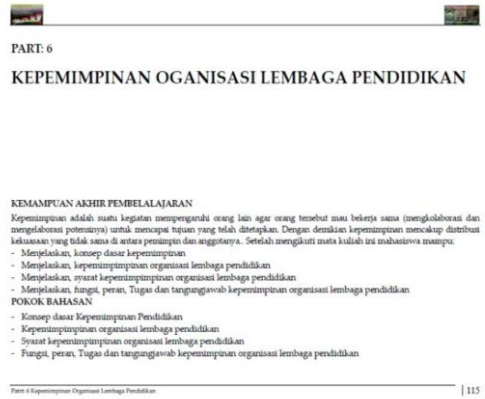
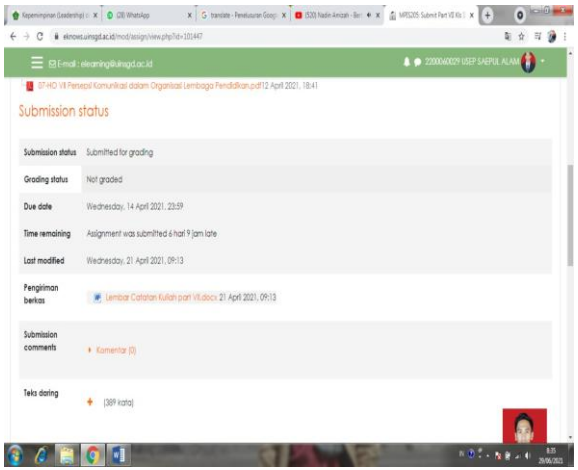
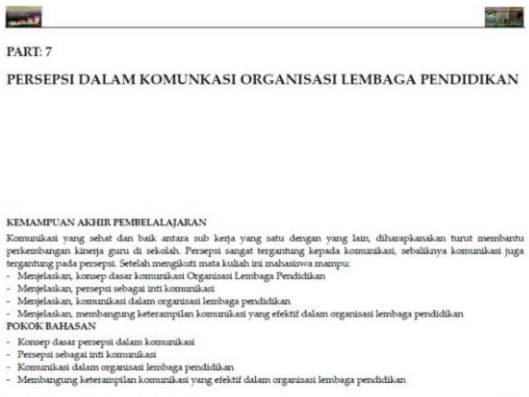
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN
Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:
- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

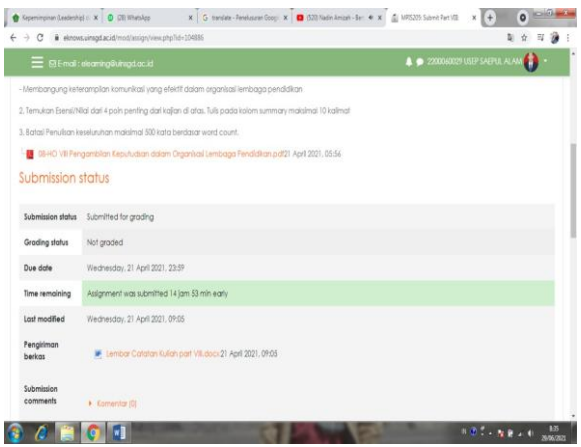
POKOK BAHASAN
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan
- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

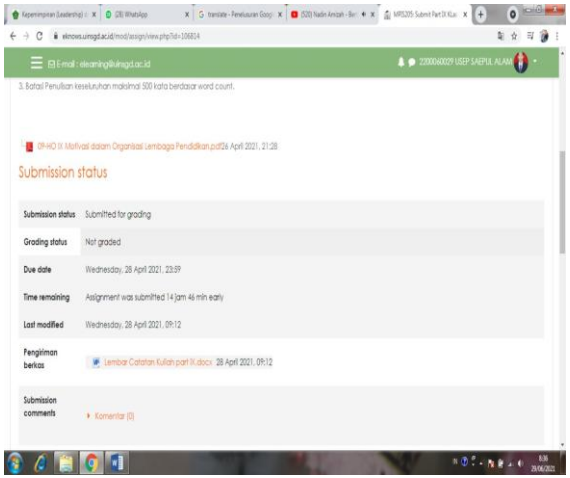
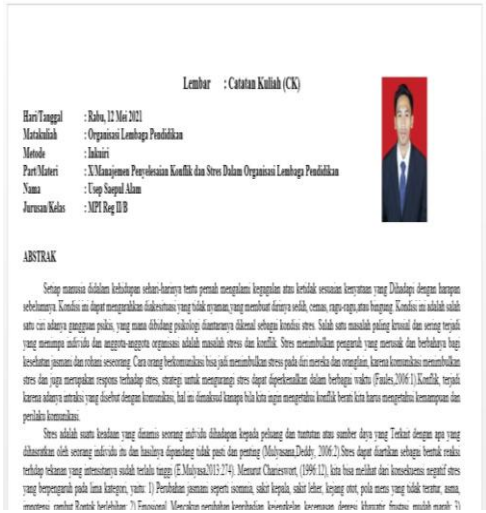
HO-1 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 33

Part 3 Bentuk, Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 25 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		
Part 4 Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 23 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....

<table>
<tr>
<td> 
</td>
<td> 
</td>
<td> 
</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="3">Part 5 Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan</td>
</tr>
<tr>
<td>Submit di LMS tanggal 21 April 2021</td>
<td>Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021</td>
<td>Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....</td>
</tr>
<tr>
<td> 
</td>
<td> 
</td>
<td> 
</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="3">Part 6 Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan</td>
</tr>
<tr>
<td>Submit di LMS tanggal 21 April 2021</td>
<td>Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021</td>
<td>Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....</td>
</tr>
</table>

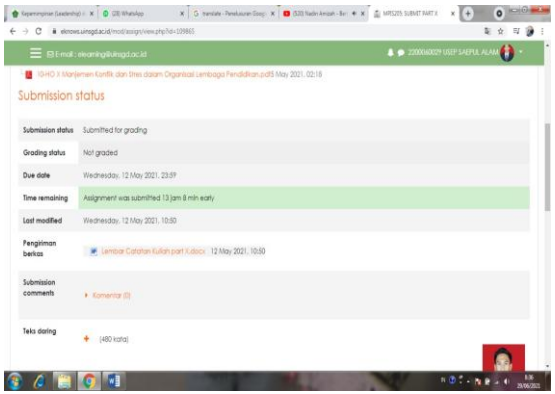
		
Part 7 Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 April 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		
Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi		
Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 20 April 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....

Part 9 Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 27 April 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		

Part 10 Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 20 Mei 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....





Lembar : Catatan Kuliah (CK)

Hari/Tanggal : Rabu, 12 Mei 2021
Matakuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Part/Materi : XManajemen Penyelesaian Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
Nama : Usep Saepul Alam
Jurusan/Kelas : MPI Reg II/B

ABSTRAK

Setiap manusia didalam kehidupan sehari-harinya tentu pernah mengalami kegagalan atau ketidak sesuaian keinginan yang Dihadapi dengan harapan sebelumnya. Kondisi ini dapat mengerahkan diskrepansi yang tidak nyaman, yang membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, atau bingung. Kondisi ini adalah salah satu ciri adanya gangguan psikis, yang mana dihidang psikologi diantaranya dikenal sebagai kondisi stres. Salah satu masalah paling krusial dan serang terjadi yang menimpa individu dan anggota-anggota organisasi adalah masalah stress dan konflik. Stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani seseorang. Cara orang berkomunikasi bisa jadi menimbulkan stress pada dirı mereka dan oranglain, karena komunikasi menimbulkan stres dan juga merupakan respons terhadap stres, strategi untuk mengurangi stres dapat diperkenalkan dalam berbagai waktu (Faules,2006:1).Konflik terjadi karena adanya ketakutı yang disebut dengan komunikasi, hal ini dimaksud kanapa bila kita ingin mengetahui konflik berati kita harus mengetahui kemampuan dan perilaku komunikasi.

Stres adalah suatu keadaan yang dinamis seorang individu dihadapan kepada peluang dan tuntutan atau sumber daya yang Terkait dengan apa yang dihasratkan oleh seorang individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Mulyasana,Deddy, 2006:2).Stres dapat diartikan sebagai bentuk reaksi terhdap tekanan yang intensitanya sudah terlalu tinggi (E.Mulyasa2013:274). Menurut Charlesworth, (1996:12), kita bisa melihat dan konsekuensi negatif stres yang berpengaruh pada lima kategori, yaitu: 1) Perubahan jasmani seperti insomnia, sakit kepala, sakit leher, kejang otot, pola mens yang tidak teratur, asma,



PART: 10

MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar Konflik dan Stres
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyelesaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

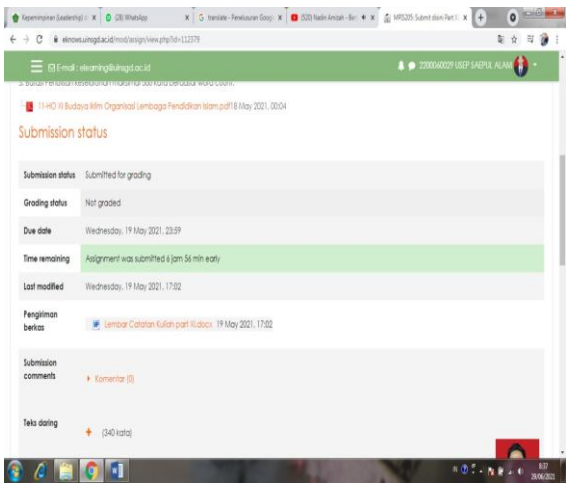
POKOK BAHASAN

- Konsep dasar Konflik dan Stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyelesaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 10 Manajemen Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 193

Part 11 Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 18 Mei 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....





Lembar : Catatan Kuliah (CK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Matakuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Part/Materi : XIBUDAYADANIKLIMORGANISASILEMBAGAPENDIDIKANISLAM
Nama : Usep Saepul Alam
Jurusan/Kelas : MPI Reg II/B

ABSTRAK

Penciptaan budaya organisasi merupakan suatu proses. Artinya tidak serta merta terbentuk meskipun sejak semula Pendirinya telah meletakkan fondasi budaya yang mendasari pada filsafat hidupnya, pengalamannya, dan hasil-hasil yang pernah dirah dengan menggunakan budaya serupa. Para pendiri organisasi biasanya mengharapkan pelaksanaan oleh orang-Orang yang kemudian bergabung dengan organisasi. Dalam hubungan ini, sangat penting untuk memperhatikan bahwa Kelembagaan budaya tersebut hanslah sedemikian rupa sehinggga usia budaya itu lebih panjang dari usia siapapun dalam organisasi. (Sapian, 2002:202).

Iklim organisasi menurut Robbins (1994:8). mengemukakan bahwa suatu organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relative dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus-menerus untuk mencapai Suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Iklim organisasi merupakan sekumpulan total tangkatan dan kualitas faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota organisasi yang diukur melalui persepsi. Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12). merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan Kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 Puasanya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibat kanguru kurang bergairah dalam bekerja.

Dimensi Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi



PART: 11

BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Budaya organisasi lembaga pendidikan adalah budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemikaan bersama yang dianut oleh anggotanya, dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan, norma dan cara bertikir unik yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

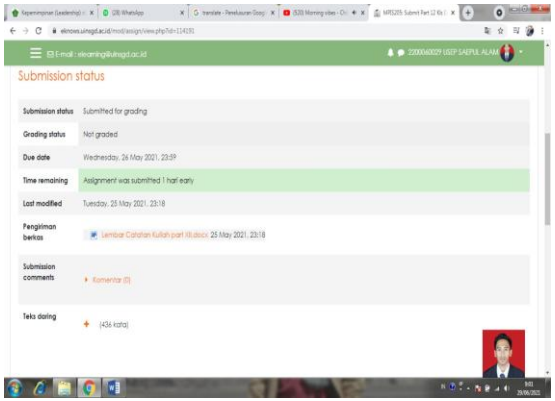
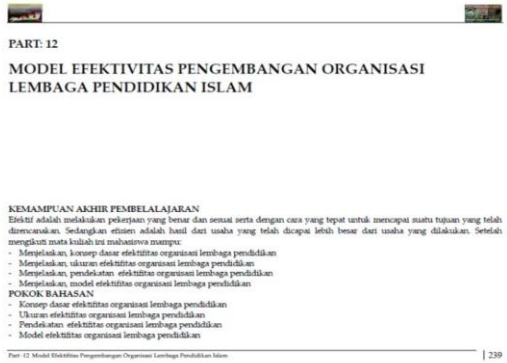
- Menjelaskan konsep dasar budaya organisasi
- Menganalisis Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Menganalisis pengruh iklim budaya organisasi
- Menerapkan, manajemen iklim budya dengan profesional

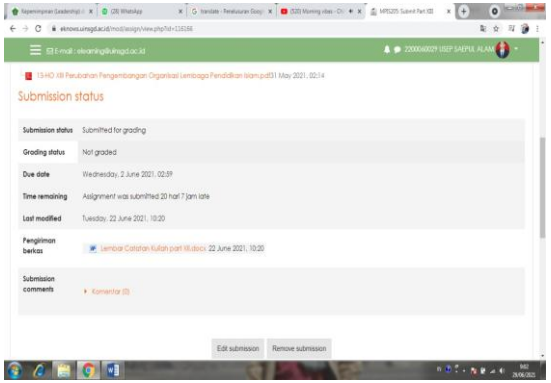
POKOK BAHASAN

- Konsep dasar budaya organisasi
- Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Iklim budaya organisasi
- Pengruh iklim budaya organisasi
- Manajemen iklim budya profesional budya Secra profesional

Part 11 Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 217

Part 12 Model Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 25 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Mei 2021	Ambil dari: http://diqilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....
		
Part 13 Model Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam		
Submit di LMS tanggal 22 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari: http://diqilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal....sd.....



Lembar : Catatan Kuliah (CK)



Hari/Tanggal : Rabu, 25 Mei 2021
Matakuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Iakuiri
Part/Materi : XII/MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
Nama : Usep Saepul Alam
Jurusan/Kelas : MPI Reg II/B

ABSTRAK

Efektivitas sering diikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu Tindakan atau hasil yang diinginkan. Suatu yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum Tentu efektif. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk Mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha Yang dilakukan. Gambaran diatas, dimaksudkan untuk secara sepintas melihat masalah yang akan dijumpai jika kita menemukan Atau mengukur keefektifan organisasi. Keefektifan organisasi dianggap sangat penting, oleh karena itu perlu dibahas dalam Makalah ini Tapi sampai saat ini masih belum ada kesepakatan umum mengenai arti yang sebenarnya dari keefektifan organisasi. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam bisa dibilang efektif, jika sumberdaya atau sarana dan prasarana dipergunakan secara sadar Dan sesuai perencanaan sebelumnya, guna menghasilkan barang atau jasa dengan mutu tertentu serta tepat pada waktunya Selanjutnya Kajian mengenai keefektifan manajemen, baik disekolah maupun perguruan tinggi, menawarkan harapan akan Adanya peningkatan prestasi belajar siswa disekolah/madrasah, dan kualitas pendidikan mahasiswa diperguruan tinggi.

Dimensi Model Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Pendidikan islam, berarti sistem pendidikan yang dapat memberikan kemampuan seseorang untuk memimpin kehidupannya Sesuai dengan cita-cita dan



PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

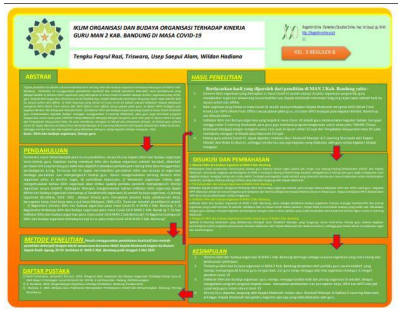
POKOK BAHASAN

- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Bandung, 29 Juni 2021

Usep Saepul Alam
NIM: 2200060029

2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR




PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MASA COVID-19

(Mini Riset di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan

Dosen Pengampu : Dr. H. A. Rusdiana, M.Ag.

Disusun Oleh :

NAMA	:	Usep Saepul Alam
NIM	:	2200900029
SMSTR	:	II / Reguler B
KELOMPOK	:	3 (Tiga)
MG ABSEN	:	10 (Sepuluh)

PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG





ISIKAN DISINI BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR RISET MINI

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK

JUDUL UNGGULAN: Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19

KEGIATAN KLOMPOK



Nama : Usep Saepul Alam
NIM : 2200060029
SMT/KLS : II/B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PENRIMAAN MAKALAH 3 DARI 4	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pada pendahuluan Bab I Tidak ada *Footnote* yang di cantumkan dengan jelas	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pada Pendahuluan Bab I lebih di perjelas kembali Masalah dan Metode Penelitian sesuai dengan Judul yang sudah di sepakati	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pada Rumusan Masalah Belum ada kaitan dengan judul yang sesuai dengan permsalahan yang ada.	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pada Tujuan Masalah harus dengan rumusan masalah, tetapi dalam bahasanya tidak terlalu serupa dengan rumusan masalah	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pada Metode Penelitian lebih di perhatikan cara penulisan yang baik dan benarnya.	18 Mei 2021	(Terlampir)
Rumusan masalah lebih di pertegas kembali agar relevan dengan judul.	18 Mei 2021	(Terlampir)
Referensi lebih bagus menggunakan *Footnote*.	18 Mei 2021	(Terlampir)
II. PENINJAUAN /PERBAIKAN MAKALAH UNGGULAN	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pada Pendahuluan mungkin ada beberapa kalimat yang harus dibenarkan kembali	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pembahasan sudah sesuai dengan objek masalah dan uga judul yang di sepakati bersama	18 Mei 2021	(Terlampir)
Beberapa kesimpulan menjawab dari rumusan masalah yang menjadi variable X dan Y.	18 Mei 2021	(Terlampir)
III. PENINJAUAN/PERBAIKAN POSTER	18 Mei 2021	(Terlampir)

UNGGULAN		
Kesimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci	18 Mei 2021	(Terlampir)
Pada jurnal Penulisan penamaan tabel seharusnya	18 Mei 2021	(Terlampir)
tidak bercetak miring dan harus tebal	18 Mei 2021	(Terlampir)
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN	18 Mei 2021	(Terlampir)
Kendala pengiriman makalah mini riset setiapkelompok lama	18 Mei 2021	(Terlampir)
V. KEGIATAN KELOMPOK LAINNYA.....SD DIKUSI FINAL NANTI	30 Mei 2021	(Terlampir)
Dsiksui perbaikan mengenai hasil dan pemabahasan	02 Juni 2021	(Terlampir)
Perbaikan pada bagian pendahuluan dan teori yang digunakan	02 Juni 2021	(Terlampir)

Bandung, 29 Juni 2021



Usep Saepul Alam
2200060029

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) INDIVIDU
JUDUL UNGGULAN: **Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19**

Nama : Usep Saepul Alam
SMT/KLS : II/B
HARI/TGL : Selasa/29 Juni 2021

1.	Hari/Tgl/TH	17 Mei 2021
2.	Nama kegiatan/ sub kegiatan	Mencari Bahan Untuk menentukan Judul Miniriset
3.	Tujuan Kegiatan (sesuai porgram)	Agar Lebih Terencana dalam Mengerjakan miniriset dengan Sesuai Judul dan Bahan yang sudah di temukan
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Untuk Kedapannya Lebih di tingkatkan Kembali dalam Pembenahan mencari judul
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Banyak dari Teman-Teman yang Belum Faham Prosedur pengerjaan.
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Telah menemukan judul yang sudah di rencanakan dari awal.

*) kolom sesuaikan dg kemutuhan

Bandung, 29 Juni 2021



Usep Saepul Alam
2200060029

**) sehubungan dengan suasana Covid ...nama tempat diisi , sesuai dengan ANDA sekarang tinggal dimana.*

CONTOH RISET MINI TAHUN KEMAREN

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana

Magisterin Online : Elementary Education Online, Year: Vol [Issue]: pp. (0-XX
http://ikagestonline.org/
XX

KEL. 3 REGULER B

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) Dimensi iklim organisasi yang diterapkan di masa Covid-19 adalah adanya struktur organisasi yang tertib, guru menjalankan tugas dan wewenang sesuai keahlianya, Kepala Madrasah memimpin langsung rapat-rapat sekolah baik itu secara online dan offline. 2) Iklim organisasi yang terdapat di masa Covid-19 adalah adanya kebijakan kepala Madrasah mengenai WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) sesuai jadwal piket guru, di dalam WFO terdapat pula kegiatan Bimtek, Workshop dan Wisuda Online. 3) Indikator iklim dan budaya organisasi yang terjadi di masa Covid-19 adalah guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggunakan E-Learning Madrasah, para guru juga membuat program kegiatan untuk siswa yaitu TAMAM (Tatap Madrasah Mengaji) dengan mengirim voice note ayat Al-Quran sehari 10 ayat dan Pengabdian Masyarakat kelas XII yaitu membantu mengajar di Masjid atau Madrasah Diniyah. 4) Kinerja guru selama Covid-19 dapat dipantau melalui Aksi Ekskutif Manajer di E-Learning Madrasah oleh Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum, sehingga mereka tau apa saja kegiatan yang dilakukan oleh guru setiap kegatar belajar mengajar.

Kunci: iklim dan budaya organisasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Fenomena covid-19 berdampak pada suatu pendidikan, secara khusus kepada iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Kegatan daring membuat iklim dan budaya organisasi sekolah berubah, dimana perilaku terhadap kinerja guru tidak bisa objektif misalkan pembelajaran daring tidak bisa menggantikan pembelajaran luring. Tentunya hal ini dapat memberikan perubahan iklim dan budaya di organisasi lembaga pendidikan dan mempengaruhi kinerja guru. Steers mengemukakan tentang dimensi iklim organisasi yaitu; a) struktur tugas, b) sentralisasi keputusan, c) kekompakan organisasi. Falahy juga mengemukakan bahwa iklim organisasi akan timbul apabila perilaku pendidik mempengaruhi kinerja organisasi secara kolektif. Sedangkan Wirawan mengemukakan bahwa indikator iklim organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi meliputi; a) Karakteristik organisasi, b) content budaya organisasi, c) prinsip organisasi (Ruslanta, 2016 : 226) . Adapun Kinerja guru merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2008;135). Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana dimensi iklim dan budaya organisasi pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ?; 2) Bagaimana timbulnya iklim dan budaya organisasi pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ?; 3) Apa indikator iklim dan budaya organisasi pada masa covid-19 di MAN 2 Kab.Bandung?; 4) Bagaimana pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif dengan teknik wawancara bersama Waki Kepala Madrasah bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. berlokasi di MAN 2 Kab. Bandung pada tanggal 3 Mei 2021.

DAFTAR PUSTAKA

1) Abdi Purhudiaty , Bunsencc, 'Ed-P and. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pasirsapi. Jurnal Bi-Fisika. Vol. VIII No. 2 Juli Universitas. Malang. Widyaningsih.
2) A. Ruslanta. 2016. Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
3) Mulyasa, E. 2008. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di MAN 2 Kab. Bandung yaitu :

1. Dimensi iklim organisasi yang diterapkan di masa Covid-19 adalah adanya struktur organisasi yang tertib, guru menjalankan tugas dan wewenang sesuai keahlianya, Kepala Madrasah memimpin langsung rapat-rapat sekolah baik itu secara online dan offline.
2. Iklim organisasi yang terdapat di masa Covid-19 adalah adanya kebijakan Kepala Madrasah mengenai WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) sesuai jadwal piket guru, di dalam WFO terdapat pula kegiatan Bimtek, Workshop dan Wisuda Online.
3. Indikator iklim dan budaya organisasi yang terjadi di masa Covid-19 adalah guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggunakan E-Learning Madrasah, para guru juga membuat program kegatanuan untuk siswa yaitu TAMAM (Tatap Madrasah Mengaji) dengan mengirim voice note ayat Al-Quran sehari 10 ayat dan Pengabdian Masyarakat kelas XII yaitu membantu mengajar di Masjid atau Madrasah Diniyah.
4. Kinerja guru selama Covid-19 dapat dipantau melalui Aksi Ekskutif Manajer di E-Learning Madrasah oleh Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum, sehingga mereka tau apa saja kegatan yang dilakukan oleh guru setiap kegatar belajar mengajar.

DISUKUSI DAN PEMBAHASAN

1. Dimensi iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan struktur dan kepala Madrasah, termasuk dalam pembelajaran di MAN 2 walaupun daring (Online) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang dilakukan dan berubah secara kebudayaan untuk melaksanakan kendalan, walaupun dilakukan daring (Online) yang dipimpin langsung oleh kepala Madrasah.

2. TSI Budaya iklim dan budaya Organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

kebijakan kepala madrasah mengenai terdapatnya iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilaksanakan setiap hari secara kegiatan piket kebijakan dari kepala madrasah mengenai WFO dilaksanakan oleh guru secara jadwal piket setiap minggunya.

3. Indikator iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

indikator iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung, Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga kekompakan dan prinsip organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sehingga hal ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak merubah budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu melewati kegiatan pembelajaran dengan secara online atau aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak kemenag Agar E-Learning Madrasah.

4. Pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung

Aplikasi E-learning Madrasah yang diciptakannya terdapat akun Ekskutif Manajer yang bertujuan untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar melaksanakan tugas dan wewenangnya.

KESIMPULAN

1. Dimensi iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung berfungsi sebagai suasana organisasi yang menciptakan atau pelaksanaan pekerjaan.
2. Timbulnya iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung diciptakan oleh perilaku guru secara kolektif yang mampu mempengaruhi kinerja guru dengan baik, dan guru tetap menjaga nilai-nilai organisasi meskipun di tengah pandemi covid-19
3. Indikator iklim dan budaya organisasi guru mampu menjaga karakteristik dan prinsip organisasi di sekolah, dengan mengadakan program-program kepada siswa, merupakan pelaksanaan dan pencapaian kerja, WFH dan WFO menjadi unjuk kerja guru selama situasi covid-19.
4. Kinerja Guru dipantau langsung oleh Kepala Madrasah melalui akun Ekskutif Manajer di Aplikasi E-Learning Madrasah, sehingga Kepala Madrasah mengetahui kegatan apa saja yang telah dilakukan oleh guru.



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

WILDAN HADIANA

NIM: 2200060030. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

Anda, tidak diperkenankan merubah Posisi, warna, huruf dan sejenisnya pada Coper ini
-Edit identitas Anda
-Hapus Perintah ini, setelha mengedit identitas Anda

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam

NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan **Nama: Salman Fathurohman Kls II/B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	Rabu, 03-03-2021	**-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugsan**	Daring Webinar ZOOM	✓	03 Maret 2021	✓	03 Maret 2021
02	Rabu, 10-03-2021	**Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	10 Maret 2021	✓	10 Maret 2021
03	Rabu, 17-03-2021	**Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	17 Maret 2021	✓	17 Maret 2021
04	Rabu, 24-03-2021	**Bentuk, Struktur, Desain Organisasi Dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	24 Maret 2021	✓	24 Maret 2021
05	Rabu, 31-03-2021	**Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	31 Maret 2021	✓	31 Maret 2021
06	Rabu, 07-04-2021	**Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab Dan Kebijakan Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	✓	07 April 2021	✓	07 April 2021
07	Rabu, 14-04-2021	**Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	14 April 2021	✓	14 April 2021
08	Rabu, 21-04-2021	**Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	21 April 2021	✓	21 April 2021
09	Rabu, 28-04-2021	**UTS**	LMS e-Knows	✓	28 April 2021	✓	28 April 2021
10	Rabu, 05-05-2021	**Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	05 Mei 2021		05 Mei 2021
11	Rabu, 12-05-2021	**Konsep Dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	12 Mei 2021	✓	12 Mei 2021
12	Rabu, 19-05-2021	**Kosep Dasar Konflik dan Stress Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	19 Mei 2021	✓	19 Mei 2021
13	Rabu, 26-05-2021	**Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	26 Mei 2021	✓	26 Mei 2021
14	Rabu, 02-06-2021	**Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	02 Juni 2021	✓	02 Juni 2021
15	Rabu, 09-06-2021	**Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	✓	09 Juni 2021	✓	09 Juni 2021
16	Rabu, 23-06-2021	**WEBINAR**	Makalah Poster - Webinar Zoom Meeting	✓	09 Juni 2021	✓	09 Juni 2021
17	Rabu, 23-06-2021	**WEBINAR**	Makalah Poster - Webinar Zoom Meeting	✓	23 Juni 2021	✓	23 Juni 2021
18	Rabu, 30-06-2021	**UAS (MTC)**	LMS e-Knows		30 Juni 2021		30 Juni 2021



Bandung, 26 Juni 2021
Mahasiswa,

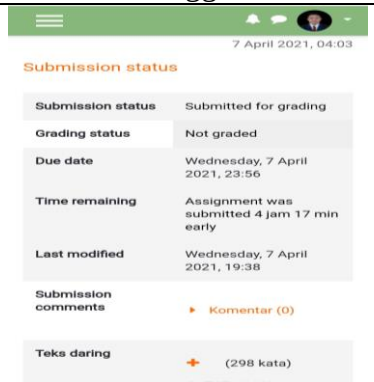


(Wildan Hadiana)
NIM: 2200060030

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

Part 1 : Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan

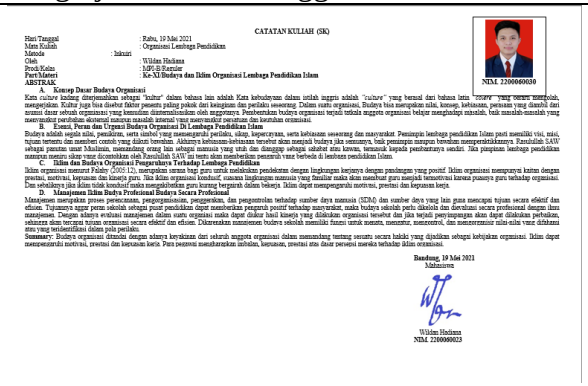
Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



7 April 2021, 04:03

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 7 April 2021, 23:56
Time remaining	Assignment was submitted 4 jam 17 min early
Last modified	Wednesday, 7 April 2021, 19:38
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(298 kata)



CATATAN KULIAH (SK)

Hari Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metoda : Inkiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B-Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata culture kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Inin adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah "culture" yang berasal dari bahasa latin "colere" yang berarti memproleh, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor pesentu paling pokok dari kesiginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, pemsian yang dianubi dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian dimemahkonkan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tehtuk anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut pertahanan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan kesatuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgansi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pendikran, serta simbol yang mensegarahi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan sesearang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan mempersatikannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Hal pimpinan lembaga pendidikan mempun mereru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pensaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falehy (2005:12), merupakan sirnan bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan nunyaan yang familiar maka akan membuat guru menjadi betmotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengerakan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perna sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap sunyarakat, maka budaya sekolah perlu dikoloh dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organisasi maka dapat diakur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk mencatat, memantau, mengevaluasi, dan mengoreksi nilai-nilai yang dibiasai atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya kesadaran diri seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang seseorang secara luklki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai memberikan inibalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 1

KONSEP DASAR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

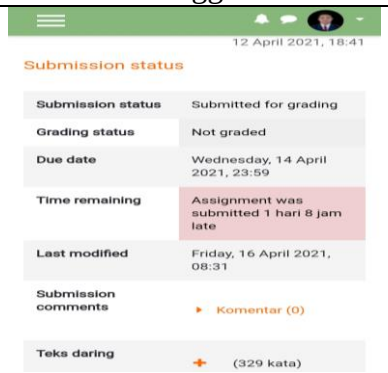
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan

- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

HO-1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 1

Part 2 : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan

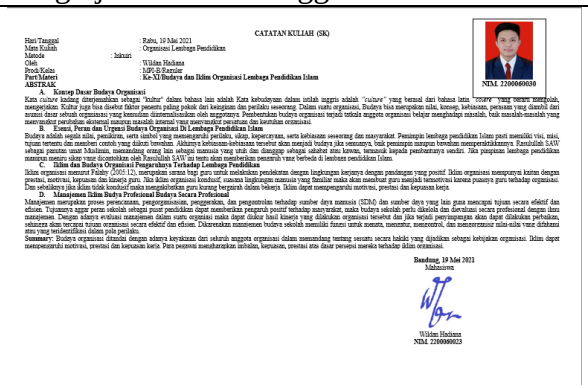
Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



12 April 2021, 18:41

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 14 April 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 1 hari 8 jam late
Last modified	Friday, 16 April 2021, 08:31
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(329 kata)



CATATAN KULIAH (SK)

Hari Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metoda : Inkiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B-Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata culture kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Inin adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah "culture" yang berasal dari bahasa latin "colere" yang berarti memproleh, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor pesentu paling pokok dari kesiginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, pemsian yang dianubi dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian dimemahkonkan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tehtuk anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut pertahanan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan kesatuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgansi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pendikran, serta simbol yang mensegarahi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan sesearang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan mempersatikannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Hal pimpinan lembaga pendidikan mempun mereru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pensaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falehy (2005:12), merupakan sirnan bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan nunyaan yang familiar maka akan membuat guru menjadi betmotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

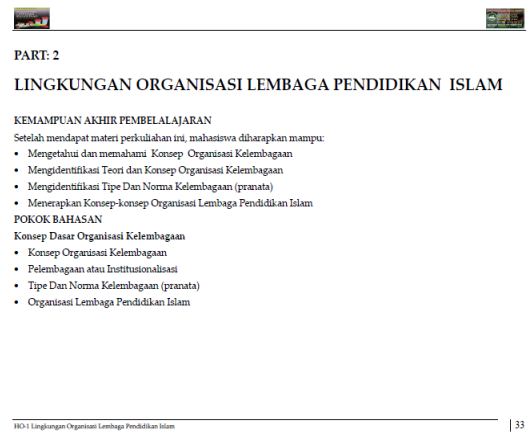
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengerakan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perna sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap sunyarakat, maka budaya sekolah perlu dikoloh dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organisasi maka dapat diakur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk mencatat, memantau, mengevaluasi, dan mengoreksi nilai-nilai yang dibiasai atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya kesadaran diri seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang seseorang secara luklki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai memberikan inibalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 2

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

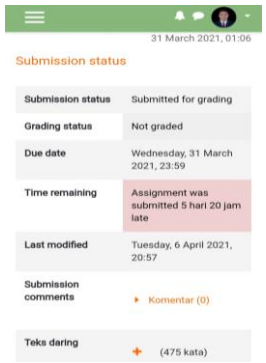
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan

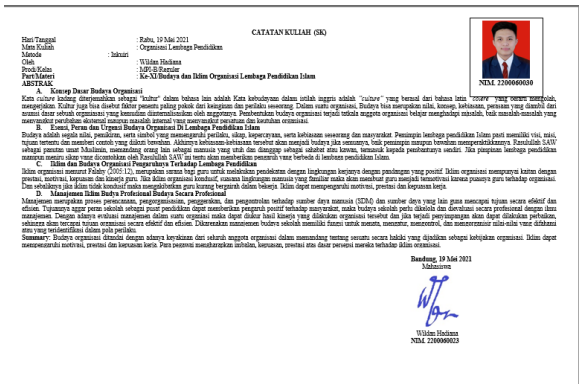
- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

HO-1 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 33

Part 3 : Bentuk, Struktur, Desain Organisasi Dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd





CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hediana
Prodi/Kelas : MPI-B Reguler
Part/Materi : Ke-XI Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah "*culture*" yang berasal dari bahasa latin "*colere*" yang berarti memelihara, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, pemikan yang dianuti dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi terkait anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut pembuatan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut penyatuan dan kesatuan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang menunjukkan perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan mempertahankannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan namapun mereka sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan namapun yang familiar maka akan membuat guru menjadi betsemivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

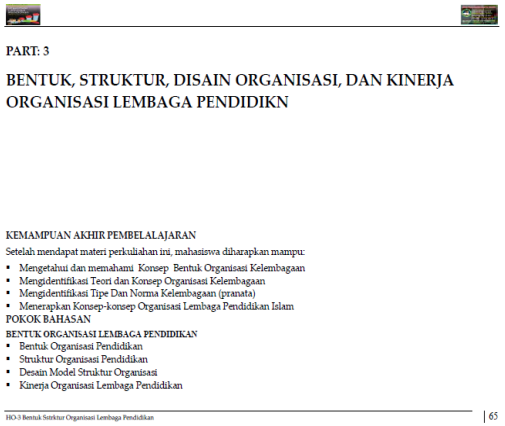
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perna sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organisasi maka dapat diakur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk mencata, mengatur, mengecontrol, dan mengevaluasi nilai-nilai yang dibakan atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi dimaksudkan dengan adanya kesyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara baikki yang dijalakan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai memberikan imbalan, kepuasan, prestasi atau dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hediana
NIM. 2200060023



PART: 3

BENTUK, STRUKTUR, DISAIN ORGANISASI, DAN KINERJA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Bentuk Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

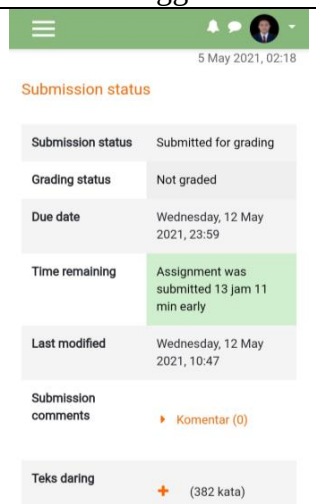
POKOK BAHASAN

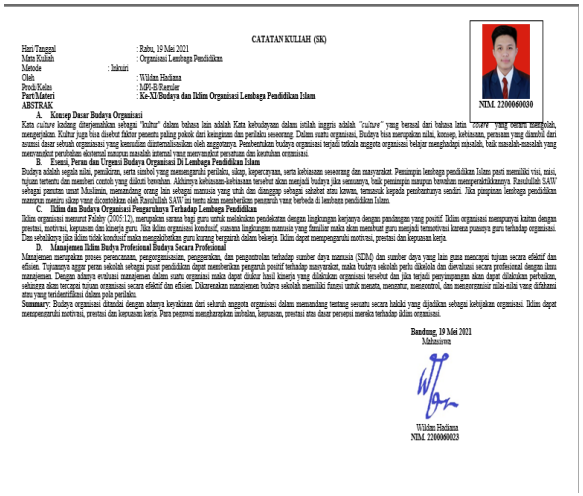
BENTUK ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

- Bentuk Organisasi Pendidikan
- Struktur Organisasi Pendidikan
- Desain Model Struktur Organisasi
- Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Part 4 : Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: lms.uinsgd





CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hediana
Prodi/Kelas : MPI-B Reguler
Part/Materi : Ke-XI Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah "*culture*" yang berasal dari bahasa latin "*colere*" yang berarti memelihara, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, pemikan yang dianuti dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi terkait anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut pembuatan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut penyatuan dan kesatuan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang menunjukkan perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan mempertahankannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan namapun mereka sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan namapun yang familiar maka akan membuat guru menjadi betsemivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

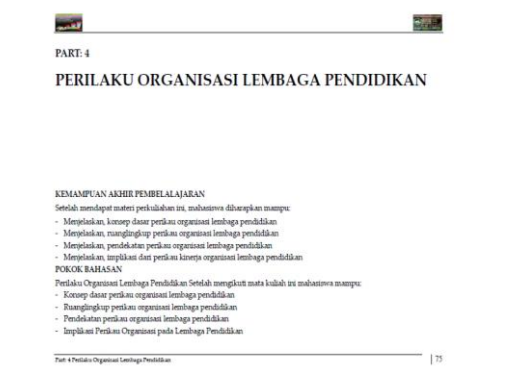
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perna sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organisasi maka dapat diakur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk mencata, mengatur, mengecontrol, dan mengevaluasi nilai-nilai yang dibakan atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi dimaksudkan dengan adanya kesyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara baikki yang dijalakan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai memberikan imbalan, kepuasan, prestasi atau dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hediana
NIM. 2200060023



PART: 4

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ruanglingkup perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, implikasi dari perilaku kinerja organisasi lembaga pendidikan

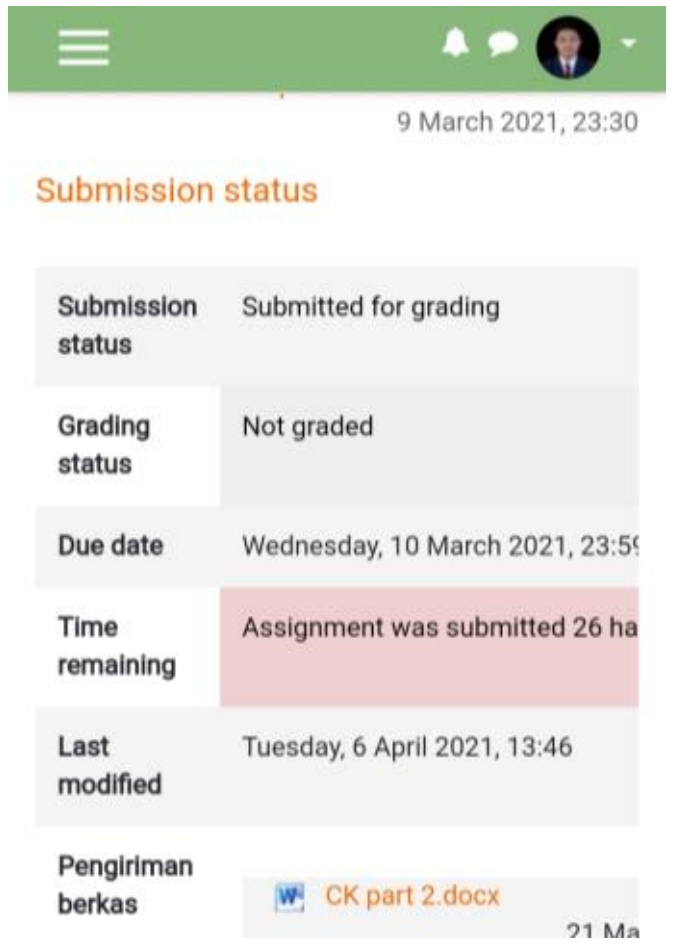
POKOK BAHASAN

Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Konsep dasar perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Ruanglingkup perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Implikasi Perilaku Organisasi pada Lembaga Pendidikan

Part 5 : Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

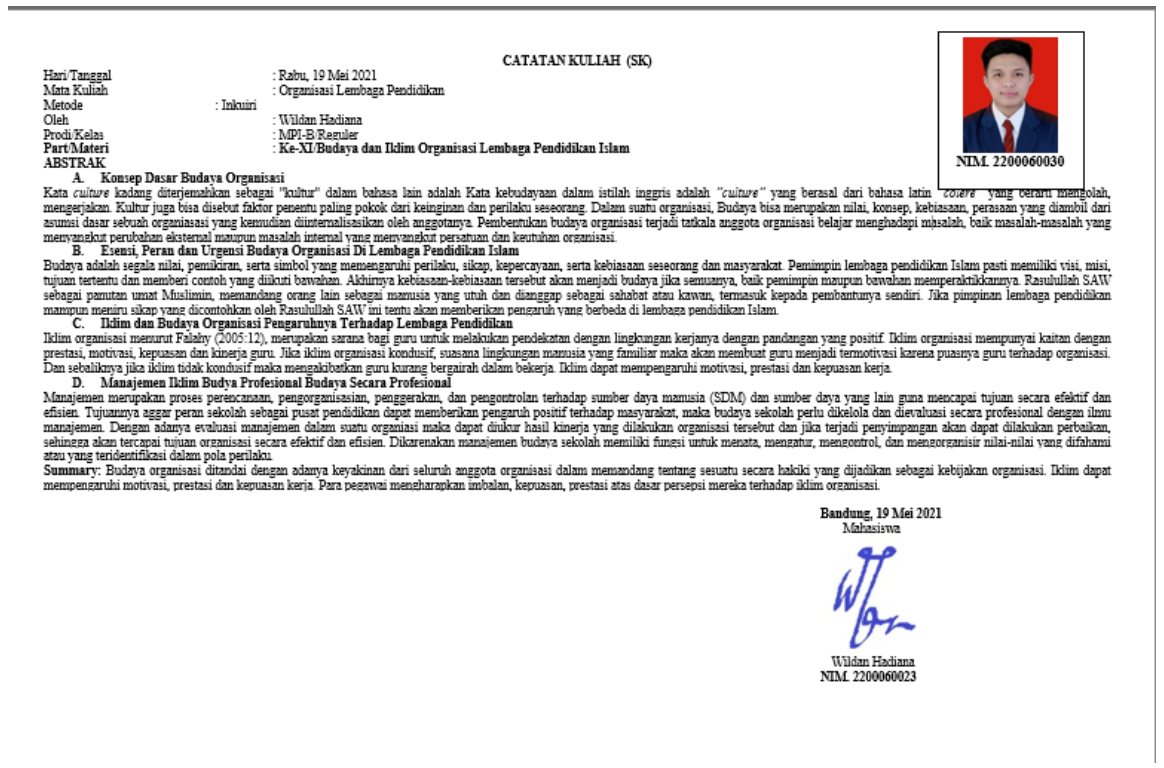
Submit di LMS tanggal 7 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 7 April 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



9 March 2021, 23:30

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 10 March 2021, 23:5
Time remaining	Assignment was submitted 26 ha
Last modified	Tuesday, 6 April 2021, 13:46
Pengiriman berkas	CK part 2.docx 21 Ma



CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin *"colere"* yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organiasasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang memengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan memperaktikkannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan mampun meniru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya aggar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organiasi maka dapat diukur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 5

KEKUASAAN, POLITIK, WEWENANG, TANGGUNGJAWAB DAN KEBIJAKAN DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Kekuasaan, politik, wewenang, tanggungjawab dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan. Kekuasaan dan politik adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Dimana politik adalah salah satu bentuk untuk memperoleh kekuasaan *"how to get the power"*. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan
- Menjelaskan, politik dalam organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, wewenang, tanggungjawab dalam lembaga pendidikan
- Menjelaskan, kebijakan dan kekuasaan dalam lembaga pendidikan

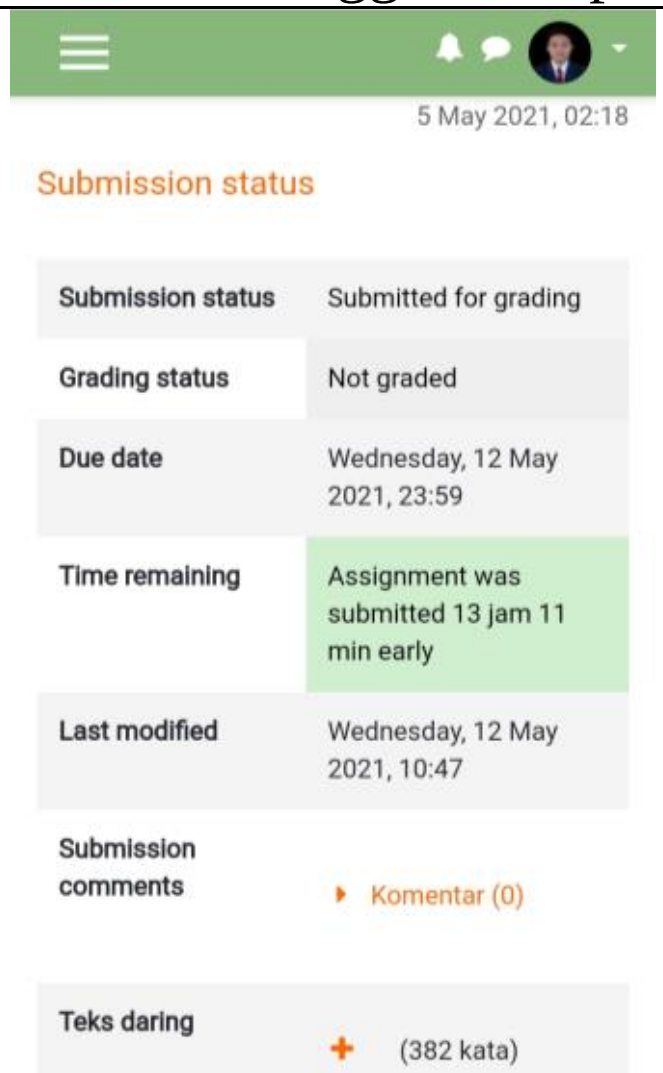
POKOK BAHASAN

- Konsep Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan
- Politik Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
- Wewenang, Tanggungjawab Dalam Lembaga Pendidikan
- Kebijakan Dan Kekuasaan Dalam Lembaga Pendidikan

| 89

Part 6 : Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

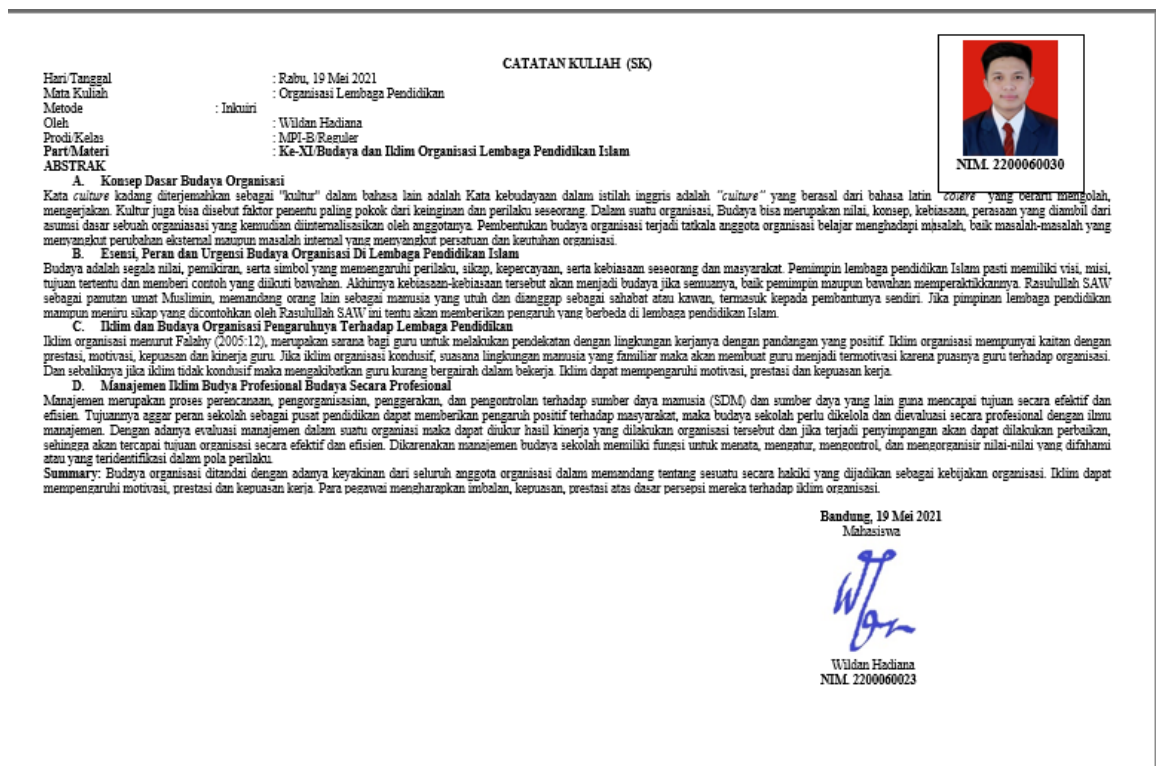
Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



5 May 2021, 02:18

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 12 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 13 jam 11 min early
Last modified	Wednesday, 12 May 2021, 10:47
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(382 kata)



CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin *"colere"* yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organiasasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang memengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan memperaktikkannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan mampun meniru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

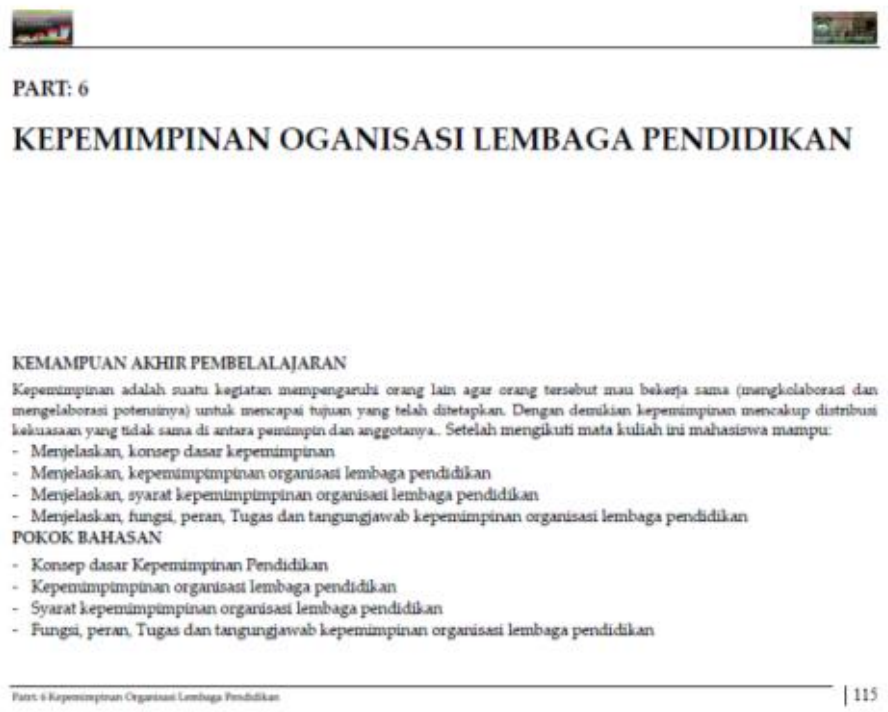
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya aggar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organiasi maka dapat diukur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 6

KEPEMIMPINAN OGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengkolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya.. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

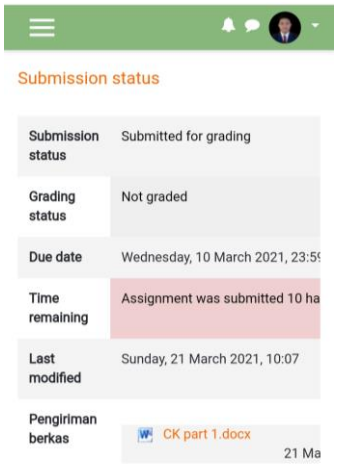
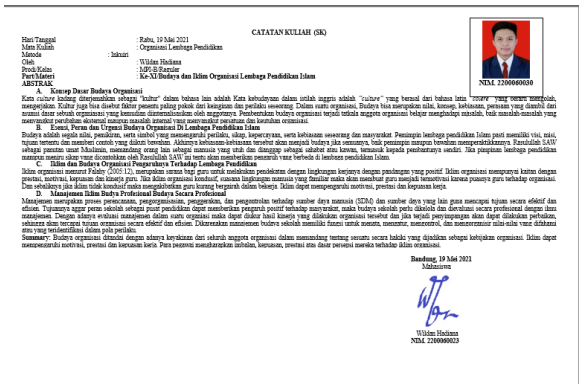
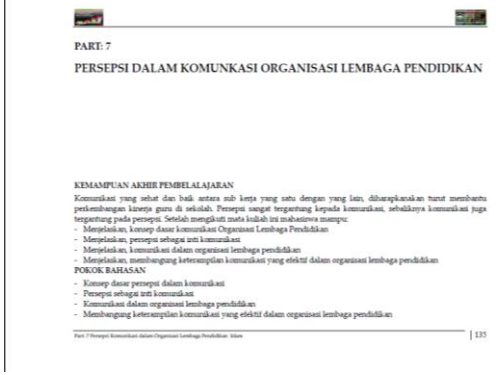
- Menjelaskan, konsep dasar kepemimpinan
- Menjelaskan, kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, syarat kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, fungsi, peran, Tugas dan tangungjawab kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

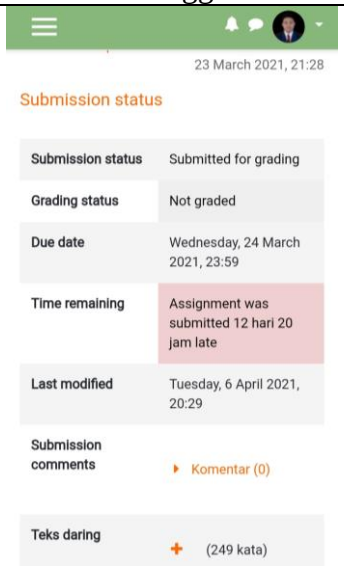
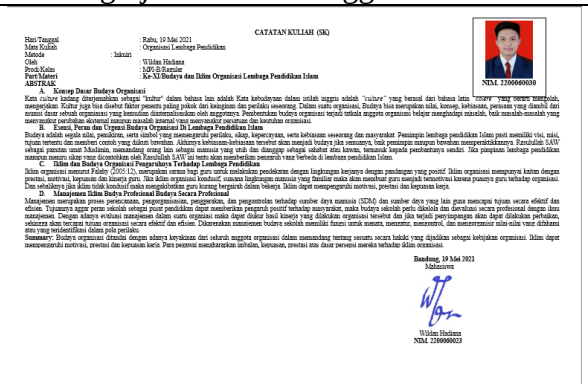
- Konsep dasar Kepemimpinan Pendidikan
- Kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Syarat kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Fungsi, peran, Tugas dan tangungjawab kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

| 115

Part 7 : Persepsi dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

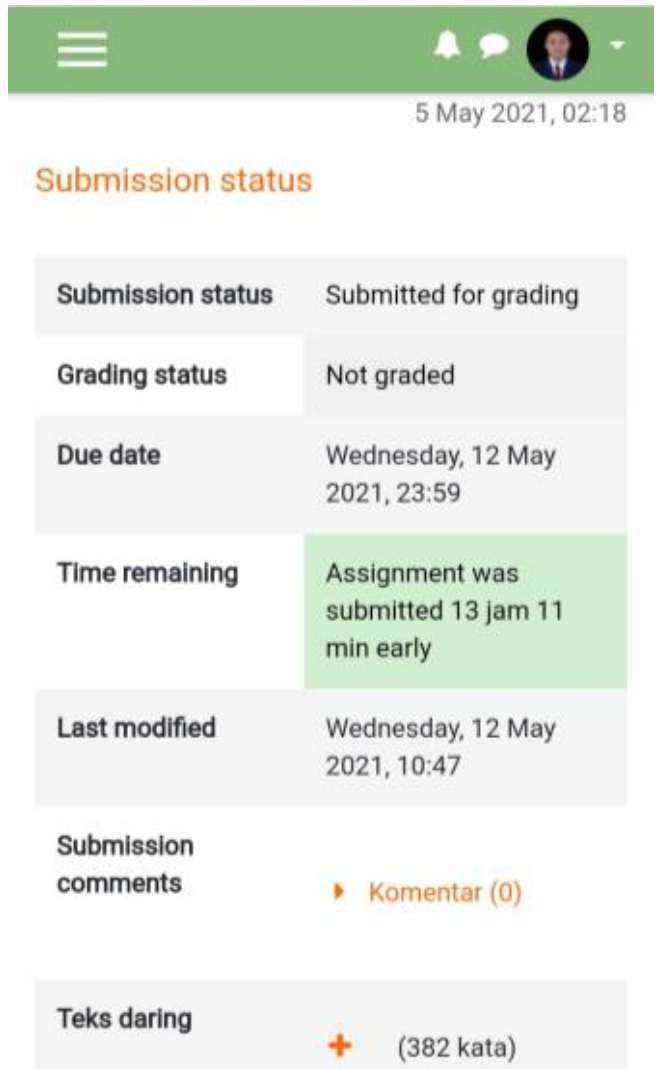
Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

Part 8 : Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 05 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 05 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd
		

Part 9 : Konsep Dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

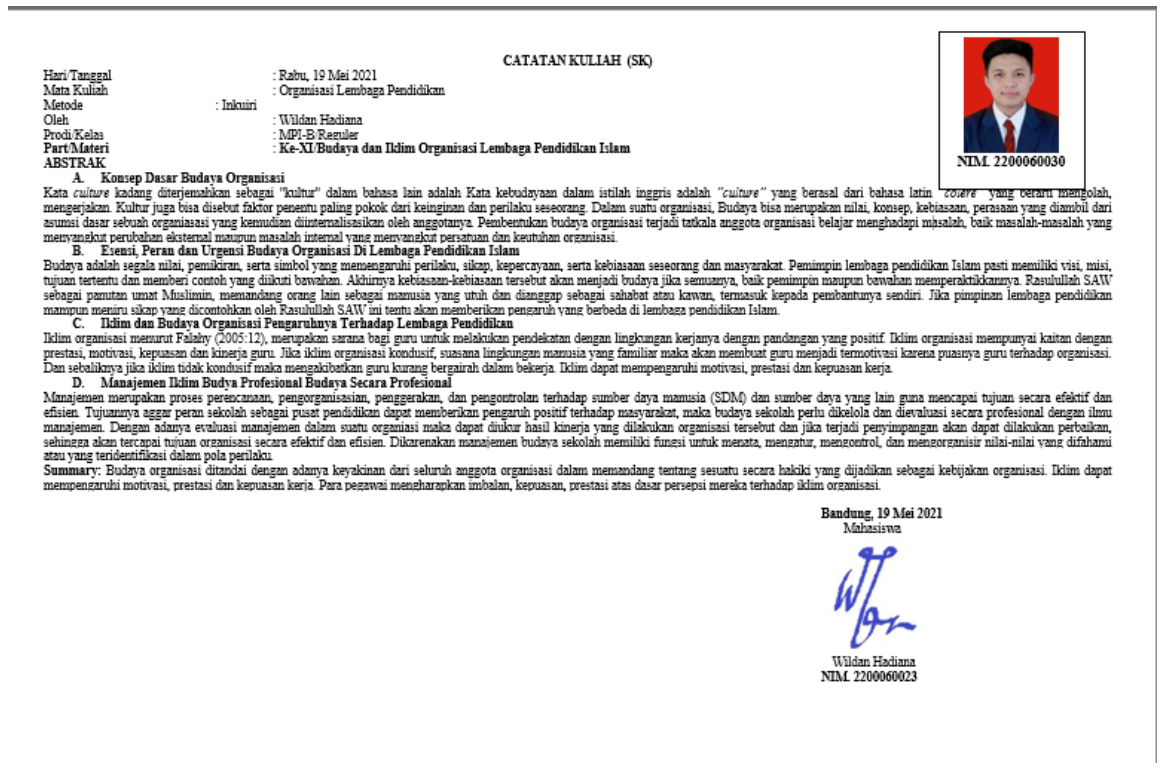
Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



5 May 2021, 02:18

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 12 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 13 jam 11 min early
Last modified	Wednesday, 12 May 2021, 10:47
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(382 kata)



CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin *"colere"* yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organiasasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang memengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan memperaktikkannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan mampun meniru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya aggar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organiasi maka dapat diukur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 9

MOTIVASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

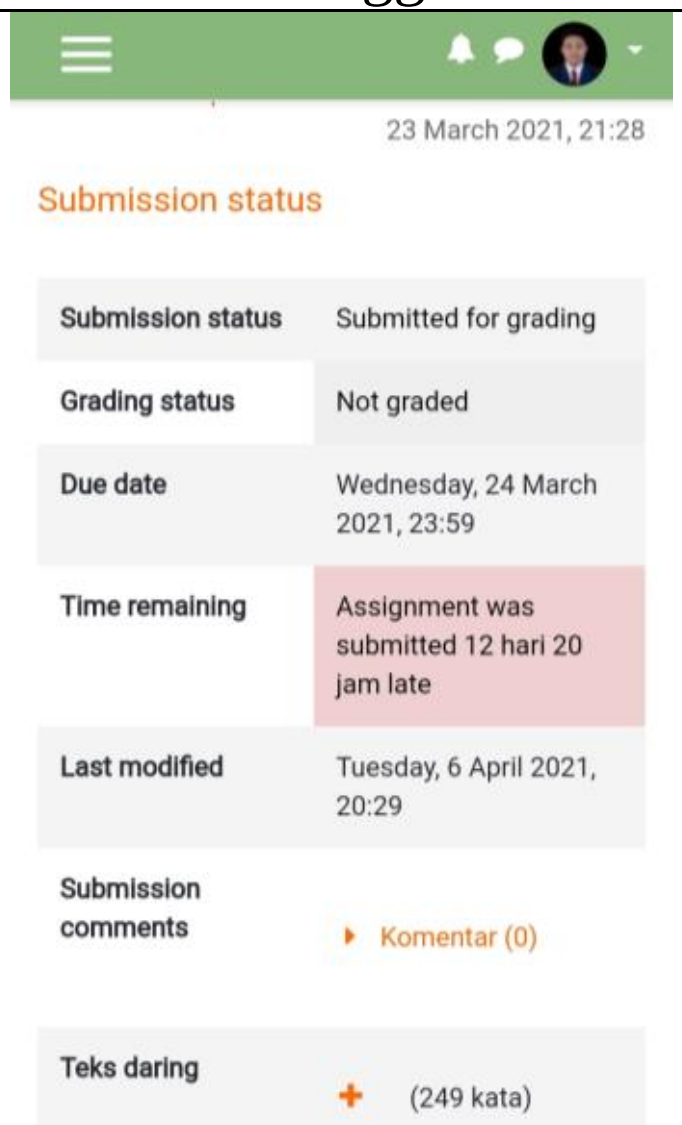
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep dasar Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
- Mengidentifikasi, teori Motivasi
- Menganalisis model, teknik dan usaha untuk membangkikan Motivasi
- Mengaplikasikan, model strategi teori motivasi dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN
- Konsep dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Teori Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Model, teknik dan usaha untuk membangkikan Motivasi
- Strategi teori motivasi dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 9 Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 179

Part 10 : Konsep Dasar Konflik Dan Stress Lembaga Pendidikan Islam

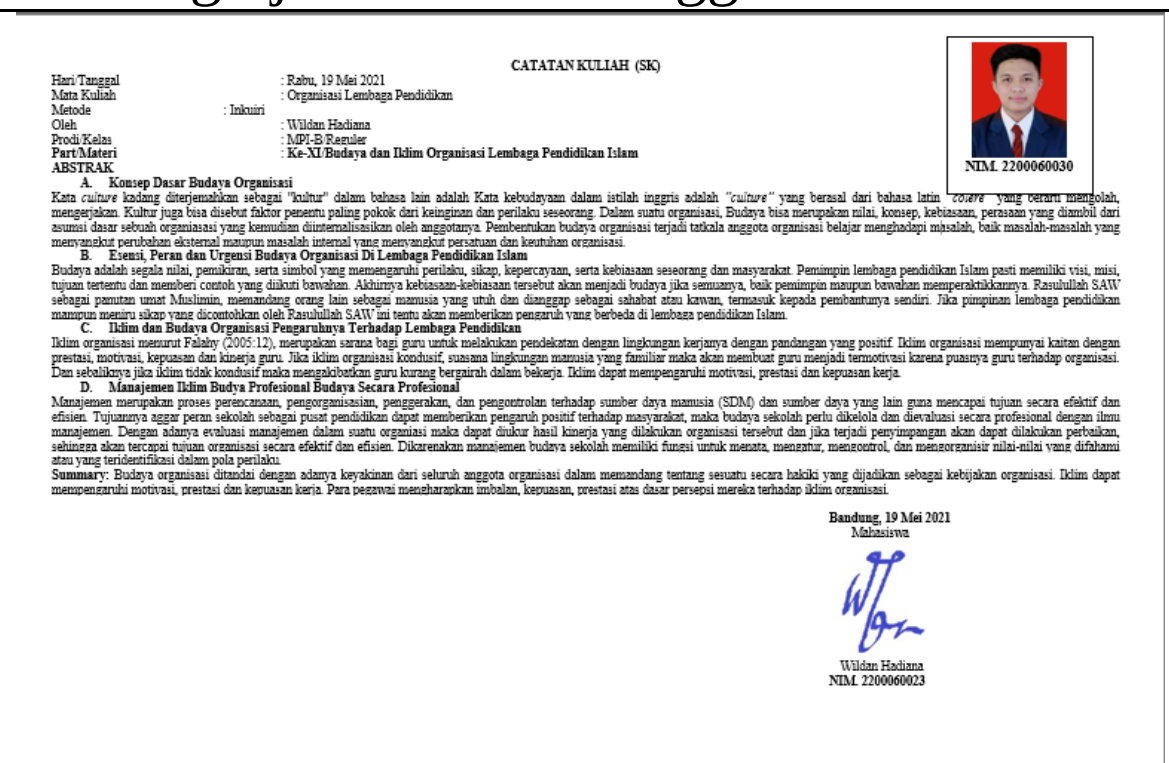
Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd



23 March 2021, 21:28

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 24 March 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 12 hari 20 jam late
Last modified	Tuesday, 6 April 2021, 20:29
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(249 kata)



CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin *"colere"* yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organiasasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang memengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan memperaktikkannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan mampun meniru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

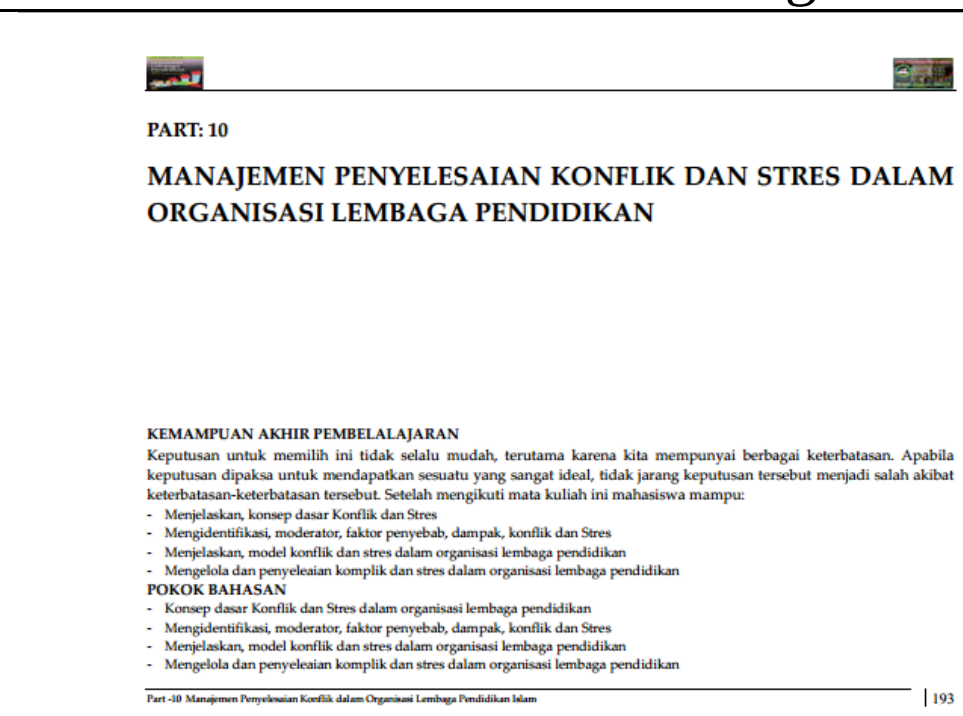
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya aggar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organiasi maka dapat diukur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 10

MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

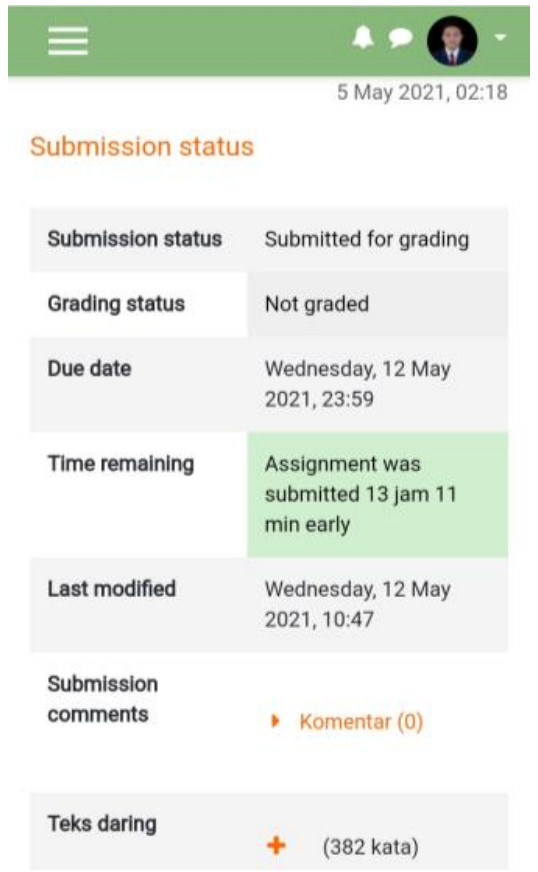
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep dasar Konflik dan Stres
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyeleaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

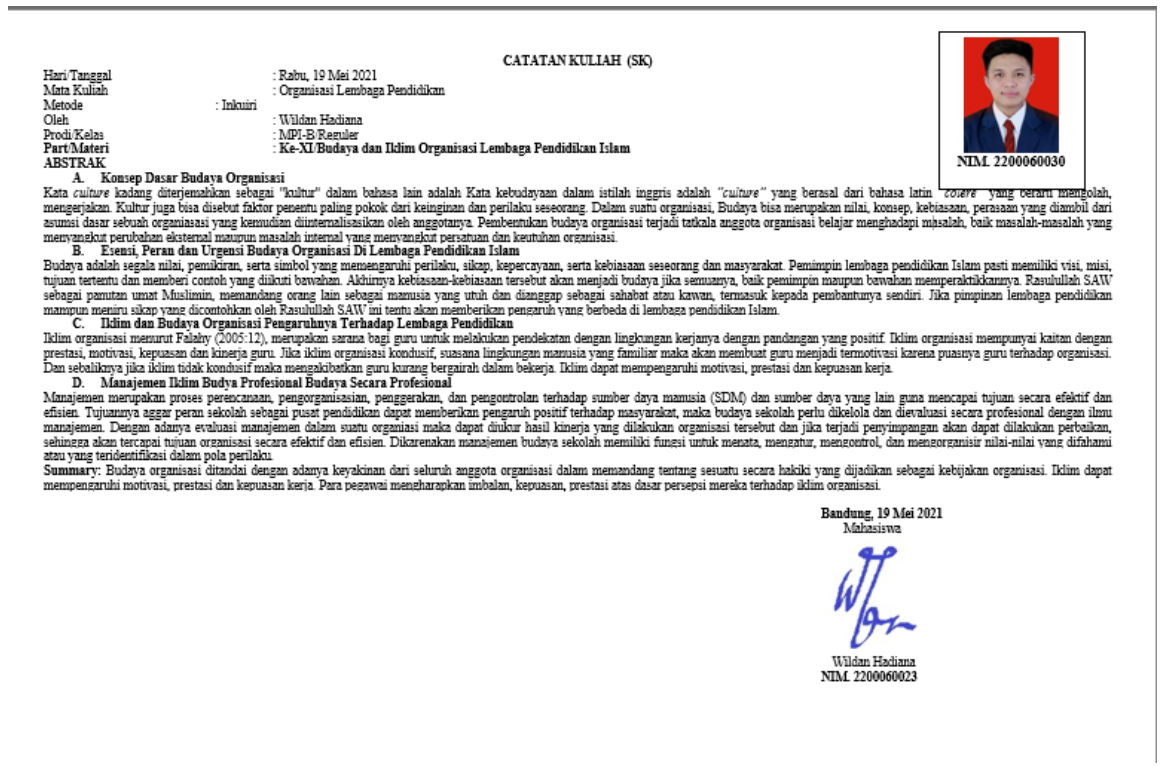
POKOK BAHASAN
- Konsep dasar Konflik dan Stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyeleaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

Part -10 Manajemen Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 193

Part 11 : Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 26 Mei 2021	Ambil dari: lms.uinsgd





CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin *"colere"* yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organiasasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang memengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan memperaktikkannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan mampun meniru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

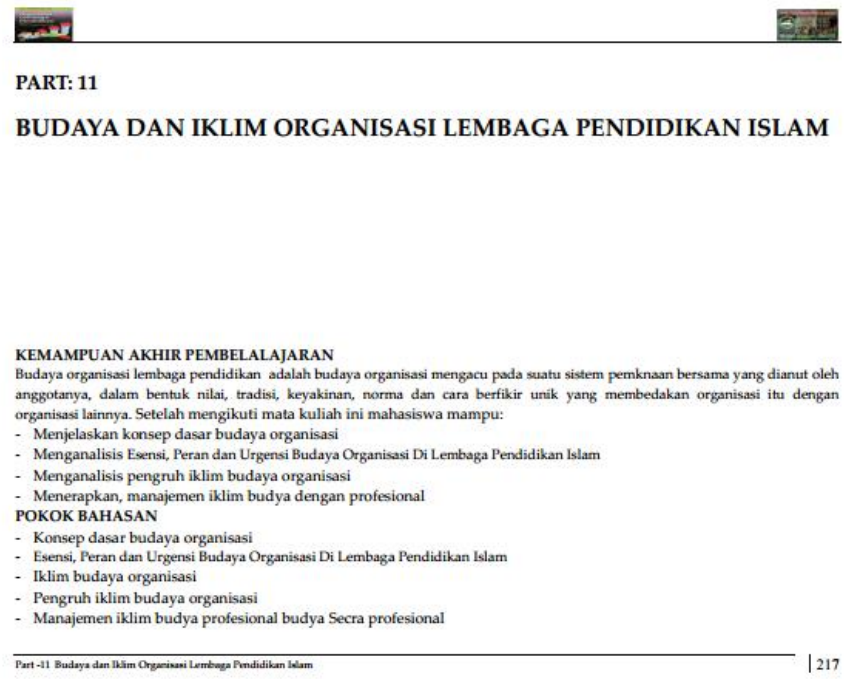
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya aggar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organiasi maka dapat diukur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 11

BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

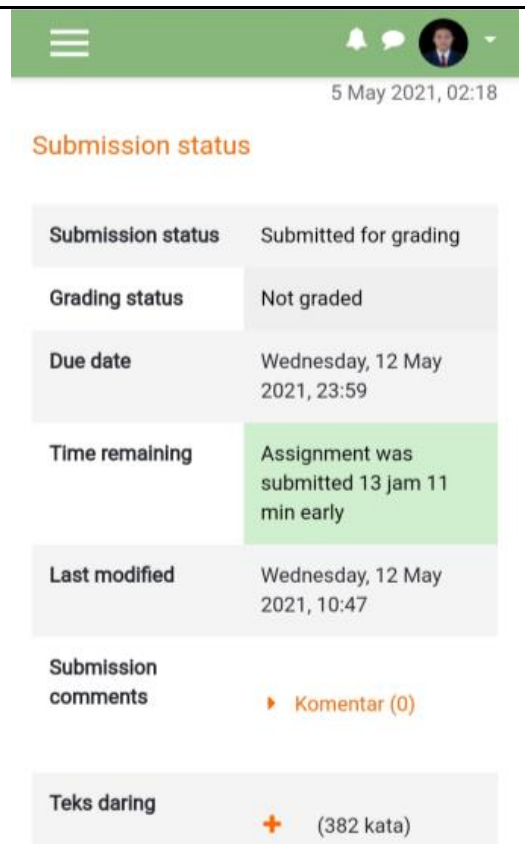
Budaya organisasi lembaga pendidikan adalah budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemknaan bersama yang dianut oleh anggotanya, dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan, norma dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan konsep dasar budaya organisasi
- Menganalisis Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Menganalisis pengruh iklim budaya organisasi
- Menerapkan, manajemen iklim budya dengan profesional

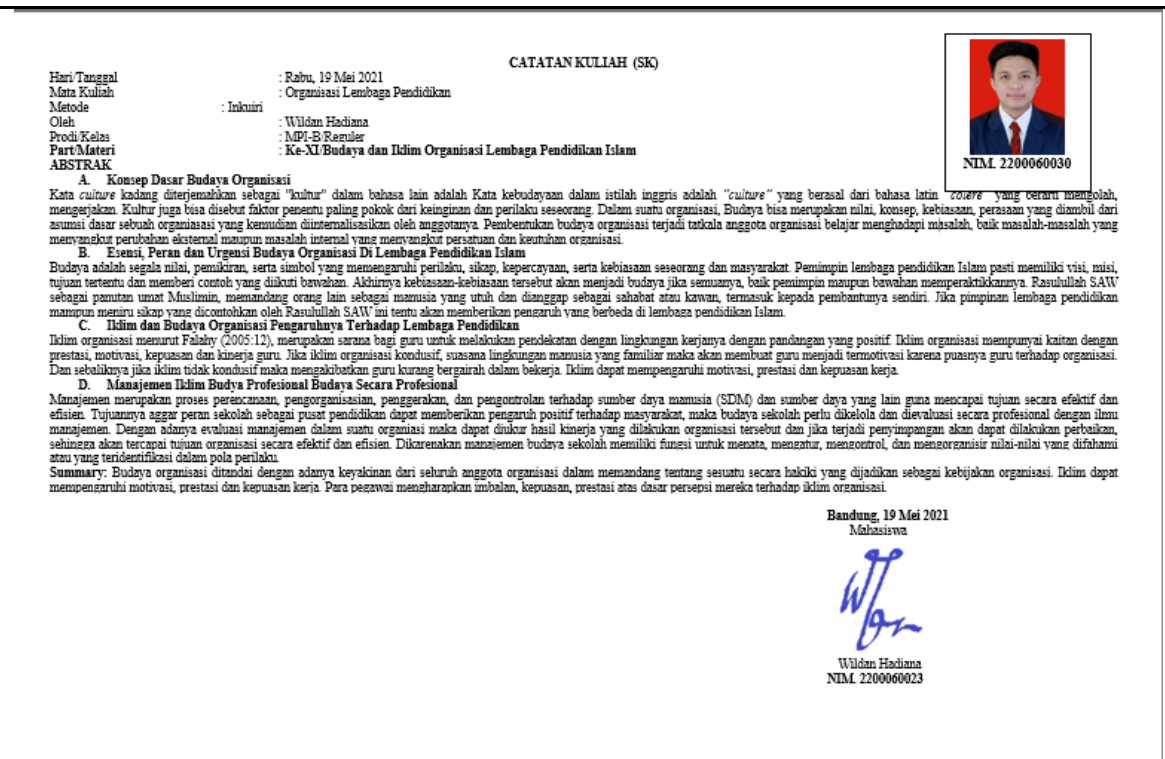
POKOK BAHASAN
- Konsep dasar budaya organisasi
- Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Iklim budaya organisasi
- Pengruh iklim budaya organisasi
- Manajemen iklim budya profesional budya Secra profesional

Part -11 Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 217

Part 12 : Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari: lms.uinsgd





CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B/Reguler
Part/Materi : Ke-XI/Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin *"colere"* yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa disebut faktor penentu paling pokok dari keinginan dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organiasasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang memengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan memperaktikkannya. Rasulullah SAW sebagai panutan umat Muslimin, memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan mampun meniru sikap yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Falahy (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. 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 sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

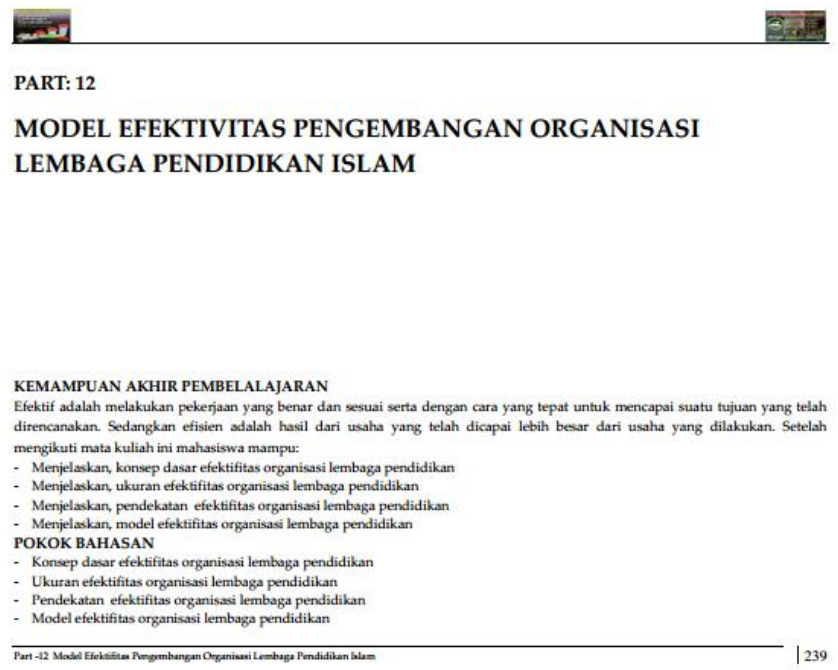
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya aggar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organiasi maka dapat diukur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikarenakan manajemen budaya sekolah memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang difahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Summary: Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 12

MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

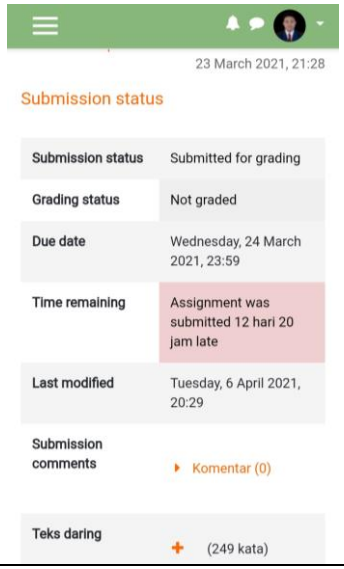
Efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

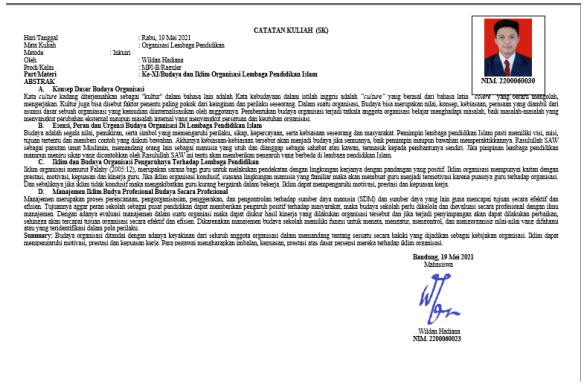
POKOK BAHASAN
- Konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

Part -12 Model Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 239

Part 13 : Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 09 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 09 Juni 2021	Ambil dari: lms.uinsgd





CATATAN KULIAH (SK)

Hari/Tanggal : Rabu, 10 Mei 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metoda : Inkiri
Oleh : Wildan Hadiana
Prodi/Kelas : MPI-B/Kamlan
Part/Materi : Ke-XI Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

NIM. 2200060030

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kata *culture* kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa lain adalah Kata kebudayaan dalam istilah inggris adalah *"culture"* yang berasal dari bahasa latin "colere" yang berarti mengolah, mengerjakan. Kultur juga bisa diartikan faktor penentu paling pokok dari kesigaran dan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, pemaknaan yang dianutbi dan asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diimernalisasikan oleh anggotanya. Pemberntukan budaya organisasi terjadi ketika anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang masy/mukul perubahan eksternal maupun masalah internal yang masy/mukul persatuan dan kesatuhan organisasi.

B. Konsi, Peran dan Urgasi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pemimpin lembaga pendidikan Islam pasti memiliki visi, misi, tujuan tertentu dan memberi contoh yang diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan mempertahankannya. Rasulullah SAW sebagai pemutus umat Muslimin, menanamkan orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Jika pimpinan lembaga pendidikan memiliki akan yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pemimpin yang berbeda di lembaga pendidikan Islam.

C. Iklim dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Lembaga Pendidikan

Iklim organisasi menurut Fiedler (2005:12), merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi merupanyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, nyaman lingkungan manusia yang fasilitar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka menghabatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja.

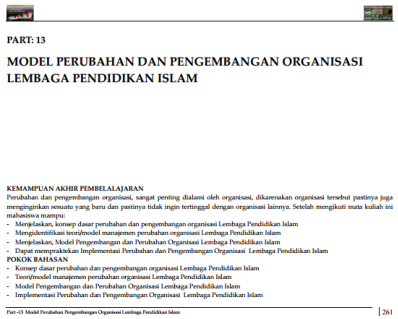
D. Manajemen Iklim Budya Profesional Budaya Secara Profesional

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perna sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikolah dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen. Dengan adanya evaluasi manajemen dalam suatu organisasi maka dapat diakur hasil kinerja yang dilakukan organisasi tersebut dan jika terjadi penyimpangan akan dapat dilakukan perbaikan, sehingga akan tercapai tujuan orrganisasi secara efektif dan efisien. Dikerenakan manajemen budaya sekolah memiliki fasesi untuk merata, menentur, mengontrol, dan mengevaluasi nilai-nilai yang dihabasi atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku.

Sumsary: Budaya organisasi ditindai dengan adanya kesyikan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara bakiki yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mendharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bandung, 10 Mei 2021
Mahasiswa

Wildan Hadiana
NIM. 2200060023



PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekkan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Bandung, 26 Juni 2021

Wildan Hadiana
NIM: 2200060030

2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKTUR

LEMBAR MONITORING

Pembahasan Kelompok Tanggal 20 Mei 2021 sd 22 Mei 2021

Dibuat oleh

Nama Mahasiswa : Zahira Aini Qolby
Jabatan : PJ MK OLP Kls B
Kelas : II/MPIReg B
Memonitor : Kerja Kelompok 3 Ketua Kelompok Tengku Faqrul Razi



No.	Waktu	Uraian/Ringkasan Ditemukan dari Kelompok	Masalah/Kendala Solusi dari kosma	Ket/Lampiran
1.	20 -05-2021	Pembahasan pengiriman laporan mini riset pada ketua kelompok	Kendala, Anggota kelompok belum semua mengirimkan laporan mini riset. Solusinya, ketua kelompok, kosma dan pj memberikan bimbuaan di grup kelas untuk segera mengirimkan laporan mini riset pada ketua kelompok masing-masing.	
2.	21-05-2021	Pembahasan pemilihan mini riset unggulan	Kendala, bingung dalam menentukan makalah unggulan. Solusinya, kosma & pj ikut memberikan pertimbangan dalam menentukan mini riset unggulan	
3.	22-05-2021	Pembahasan riview mini riset kelompok lain	Kendala, belum faham teknis meriview mini riset kelompok orang lain. Solusinya, kosma & pj melakukan seminar mini tentang teknis meriview mini riset dan alur pengerjaan tugasnya.	

Bandung, 22 Mei 2021
PJ-MK,

Zahira Aini Qolby
NIM: 2200060031





TAHAP I	TAHAP II	TAHAP III
INDIVIDU/MAHASISWA TUSI Melakukan Riset Mini (Sesuai tema penelitian, dg lokasi berbeda)	KELOMPOK PENJAJI Ketua Kelompok (sesuai TUSI Ketua Kelompok)	KELOMPOK Ketua Kelompok (sesuai TUSI Ketua Kelompok)
1. Persiapan 2. Kelapangan 3. Pengolahan Data 4. Penyusunan Laporan penelitian 5. Melengkapi Laporan dg POSTER 6. Format sesuai Templet Lap Riset Mini 7. Penyampaian Laporan hasil	1. Menima Laporan Penelian 2. Bersama Anggotanya dihadiri Kosma: melukan pertimbangan KELAYAKAN Laporan penelitian/poster, yang akan dijadikan "Unggulan" Kelompok untuk dipresentasikan 3. Meyampaikan Laporan Penelitian yng dianggap "Unggulan" kepada Kelompok lain Untuk mendapat revisi, masukan, dari Kelompok lain (pormat Laporan Riset Mini)	Bersama Anggotanya melakukan: 1. Persiapan Akademis untuk Presentasi Webinar 2. Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar 3. Pembagian tugas pelaksana Presentasi Webinar 4. Mengiformasikan pelaksana Presentasi Webinar Pada WAG Kelas (sbagai undangan)
TUGAS TAMBAHAN/KELOMPOK	KELOMPOK PENJANGGAH	IMPLIKASI HASIL
1. Menima tugas laian dari K.Kelompok 2. Melakukan revisi, masukan, terhadap Lap Penelitian Kel.lian sesva yg ditugaskan oleh K. Kelompok/sama dg tugas kelompok	1. Menima Laporan Penelian dari Kelompok lain 2. Melakukan revisi, masukan, terhadap Lap Penelitian Kel.lain (mencatat permasalahan sebagai masukan kepada Kel. Lain; Sekuang-kurangnya 10 masalah konten dan sepuluh masalah masalah teknis penulisan)	1. Makalah Poster hasil revisi masukan dari kel.lain Format Makalah Seminar/Jurnal siap Submit 2. Menyampaikan hasil no 1 kepada Kel. Lain 3. Menyampaikan hasil no 1 kepada Dosen
Menyusun Dokument proses untuk dijadikan sebagai Portofolio Individu	Menyusun Dokument proses untuk dijadikan Portofolio Kelompok	Menyusun Dokument proses untuk dijadikan Portofolio Kelompok
Aplod Templel Laporan Penelitian	Aplod Templel Pola Review Laporan Penelitian	Aplod Templel Jurnal Hasil Penelitian

Alokasi WAKTU:
Tahap I 1 April sd. 15 Mei 2021
Tahap II 16 Mei sd. 20 Mei 2021
Tahap III 15 Mei sd. 20 Mei 2021
Tahap IV 21 Mei sd. 9 Juni 2021 (Pelaksanaan Diskusi Kelompok: Maksimal 1Minggu Sebelum UAS Dispok Sudah selesai)
(Rincian Waktu silahkan sesuaikan dengan Agenda/Kotrak Kuliah)
*)Templet, Panduan, dan kelengkapan lainnya ada di LMS Pertemuan 3: 17 Maret 2021

Bandung, 17 Maret 2021
H. A. Rusdiana

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK
JUDUL UNGGULAN: IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
KEGIATAN KLOMPOK



Nama : Wildan Hadiana
NIM : 2200060030
SMT/KLS : II/MPI Reguler B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PENRIMAAN MAKALAH KEL- KEL 2 DARI KEL-4	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
.....	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
II. PENINJAUAN /PERBAIKAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
Keismpulan hanya ditulis angka tidak dideskripsikan secara detail	Sabtu 22 Mei 2021	Terlampir
III. PENINJAUAN/PERBAIKAN POSTER UNGGULAN		Terlampir
Kesimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci		Terlampir
Pada jurnal Penulisan penamaan tabel seharusnya tidak bercetak miring dan harus		Terlampir

tebal		
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN		Terlampir
Kendala pengiriman makalah mini riset setiapkelompok lama	10 Juni 2021	Terlampir
V. KEGIATAN KELOMPOK LAINNYA.....SD DIKUSI FINAL NANTI		Terlampir
Disksui perbaikan mengenai hasil dan pemabahasan	14 Juni 2021	Terlampir
Perbaikan pada bagian pendahuluan dan teori yang digunakan	14 Juni 2021	Terlampir

Bandung, 26 Juni 2021



Wildan Hadiana
NIM:2200060030

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) INDIVIDU

JUDUL : Iklim dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19
NAMA : Wildan Hadiana
SMT/KLS : II/MPI-B Reguler
HARI/TGL : Selasa/23 Juni 2021



1.	Hari/Tgl/TH	
2.	Nama kegiatan/sub kegiatan	Diskusi Terkait Abstrak, Pendahuluan dan Hasil Penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (sesuai program)	Membenahi beberapa kesalahan penulisan
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang diperoleh)	Hasil dan Pembahasan sudah diperbaiki dengan mengimplemnetasikan teori yang digunakan dalam penelitian
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Diskusi secara daring waktunya dan tempat tidak efektif
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Hasil dan Pembahasan sudah terselesaikan

*) Kolom sesuaikan dengan kebutuhan

Bandung, 26 Juni 2021

Wildan Hadiana
NIM:2200060030

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana

Magnetism Online : Elementary Education Online, Year: Vol (Issue): pp. (X-XX)
http://Magnetismonline.org/2
ISSN:

KEL. 3 REGULER B

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan data tentang iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) Dimensi iklim organisasi yang diterapkan di masa Covid-19 adalah adanya struktur organisasi yang tertib, guru menjalankan tugas dan wewenang sesuai keahlian nya, kepala Madrasah memimpin langsung rapat-rapat sekolah baik itu secara online dan offline. 2) Iklim organisasi yang timbul di masa Covid-19 adalah adanya kebijakan kepala Madrasah mengenai WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) sesuai jadwal piket guru, di dalam WFO terdapat pula kegiatan Bimtek, Workshop dan Wisuda Online. 3) Indikator iklim dan budaya organisasi yang terjadi di masa Covid-19 adalah guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggu nakan E-Learning Madrasah, para guru juga membuat program keagamaan untuk siswa yaitu TAHAM (Tarqi Madrasah Mengaji) dengan mengirim voice note ayat Al-Quran sehari 10 ayat dan Pengabdian Masyarakat Kelas XII yaitu membantu mengajar di Masjid atau Madrasah Diniyah. 4) Kinerja guru selama Covid-19 dapat dipantau melalui Aksi Eksekutif Manajer di E-Learning Madrasah oleh Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum, sehingga mereka tau apa saja kegiatan yang dilakukan oleh guru setiap kegiatan belajar mengajar.

Kunci: *Iklim dan budaya organisasi, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Fenomena covid-19 berdampak pada dunia pendidikan, secara khusus kepada iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Kegiatan daring membuat iklim dan budaya organisasi sekolah berubah, ditambah pertanyaan terhadap kinerja guru tidak bisa objektif ketika dalam pembelajaran daring tidak bisa menggantikan pembelajaran luring. Tentunya hal ini dapat memberikan perubahan iklim dan budaya di organisasi lembaga pendidikan dan mempengaruhi kinerja guru. Steers mengemukakan tentang dimensi iklim organisasi yaitu; a) struktur tugas, b) sentralisasi keputusan, c) kekuasaan organisasi. Falahy juga mengemukakan bahwa iklim organisasi akan timbul apabila perilaku pendidik mempengaruhi kinerja organisasi secara kolektif. Sedangkan Wirawan mengemukakan bahwa indikator iklim organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi meliputi; a) Karakteristik organisasi, b) content budaya organisasi, c) prinsip organisasi (Kusbiana, 2016: 226) . Adapun Kinerja guru merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa; 2009;135). Rumusan masalah penelitian ini adalah 1) Bagaimana dimensi iklim dan budaya organisasi pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ?; 2) Bagaimana timbulnya iklim dan budaya organisasi pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ?; 3) Apa indikator iklim dan budaya organisasi pada masa covid-19 di MAN 2 Kab.Bandung?; 4) Bagaimana pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru pada masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif dengan teknik wawancara bersama Waka Kepala Madrasah bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. berlokasi di MAN 2 Kab. Bandung pada tanggal 3 Mei 2021.

DAFTAR PUSTAKA

2) Abdul Pachruddin, Alimuddin, , M.P.dan. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kolaka Jurnal Ilmiah Stie Vol. VIII No. 3 Juli Desember, Malang: Stie Bisnis Indonesia.

3) A. Kusbiana. 2016. Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

4) Mulyasa, E. 2009. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di MAN 2 Kab. Bandung yaitu :

1. Dimensi iklim organisasi yang diterapkan di masa Covid-19 adalah adanya struktur organisasi yang tertib, guru menjalankan tugas dan wewenang sesuai keahlian nya, kepala Madrasah memimpin langsung rapat-rapat sekolah baik itu secara online dan offline.
2. Iklim organisasi yang timbul di masa Covid-19 adalah adanya Kebijakan Kepala Madrasah mengenai WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) sesuai jadwal piket guru, di dalam WFO terdapat pula kegiatan Bimtek, Workshop dan Wisuda Online.
3. Indikator iklim dan budaya organisasi yang terjadi di masa Covid-19 adalah guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggu nakan E-Learning Madrasah, para guru juga membuat program keagamaan untuk siswa yaitu TAHAM (Tarqi Madrasah Mengaji) dengan mengirim voice note ayat Al-Quran sehari 10 ayat dan Pengabdian Masyarakat Kelas XII yaitu membantu mengajar di Masjid atau Madrasah Diniyah.
4. Kinerja guru selama Covid-19 dapat dipantau melalui Aksi Eksekutif Manajer di E-Learning Madrasah oleh Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum, sehingga mereka tau apa saja kegiatan yang dilakukan oleh guru setiap kegiatan belajar mengajar.

DISUKUSI DAN PEMBAHASAN

1. Dimensi Iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berkoordinasi positif dan kreatif Madrasah, termasuk kegiatan pembelajaran di MAN 2 menerapkan daring (online) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang intensitas dan tempat nya berubah sesuai kebutuhan untuk melaksanakan koordinasi, meskipun sebanyak daring (Online) yang dipimpin langsung oleh kepala Madrasah.

2. Timbulnya iklim dan budaya Organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

Kebijakan kepala madrasah mengenai timbulnya iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan lain dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan bimbingan belajar serta kepala Waka Kurikulum untuk bulan Agustus kebijakan WFO dilaksanakan oleh guru sesuai jadwal piket setiap minggunya.

3. Indikator iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

Indikator iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung, guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga karakteristik dan prinsip organisasi yang sudah tertulis di sekolah, walaupun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak menghilangkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merancang kegiatan pembelajaran dengan siswa di kelas walaupun yang sudah disediakan oleh pihak Kemendikbud Agama yaitu E-Learning Madrasah.

4. Kinerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung

Aplikasi E-Learning Madrasah yang dikembangkan terdapat aksi Eksekutif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar melaksanakan tugas dan wewenangnya.

KESIMPULAN

1. Dimensi iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung berfungsi sebagai suasana organisasi yang mendukung atas pelaksanaan pekerjaan.
2. Timbulnya iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung diciptakan oleh pemikiran guru secara kolektif yang mampu mempengaruhi kinerja guru dengan baik. dan guru tetap menjaga nilai-nilai organisasi meskipun di tengah pandemi covid-19
3. Indikator iklim dan budaya organisasi guru mampu menjaga karakteristik dan prinsip organisasi di sekolah, dengan mengadakan program-program kepada siswa. merupakan pelaksanaan dan percapaian kerja, WFH dan WFO menjadi unjuk kerja guru dalam situasi covid-19.
4. Kinerja Guru, dipantau langsung oleh Kepala Madrasah melalui aksi Eksekutif Manajer di Aplikasi E-Learning Madrasah, sehingga Kepala Madrasah mengetahui kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh guru.



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Persyaratan Ujian Akhir Semester

Oleh:

ZAHIRA AINI QOLBY

NIM: 2200060031. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam

NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organinasasi Lembaga Pedndiikan **Nama: Zahira Aini Qolby Kls II/B Reguler.**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-02	**Penngantar:** - Silabus - Kerangka Perkuliahan (5W+1H) Kesepakatan berbagai aturan dan tugas perkuliahan	Daring Webinar ZOOM	✓	**Rabu** 03-03-02	✓	**Rabu** 03-03-02
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan	LMS e-Knows	✓	10-03-021	✓	10-03-021
03	17-03-021	Lingkungan Org Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	17-03-021	✓	17-03-021
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-021	✓	24-03-021
05	31-03-021	Periaku Organisasi Pendidikan	LMS e-Knows	✓	31-03-021	✓	31-03-021
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenan dan tangungjawab	LMS e-Knows	✓	07-04-021	✓	07-04-021
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi LPI	LMS e-Knows	✓	14-04-021	✓	14-04-021
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi LPI	LMS e-Knows	✓	21-04-021	✓	21-04-021
09	28-04-021	**UTS**	LMS e-Knows	✓	28-04-021	✓	28-04-021
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	05-05-021	✓	05-05-021
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai	LMS e-Knows	✓	12-05-021	✓	12-05-021
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres	LMS e-Knows	✓	19-05-021	✓	19-05-021
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi LPI	LMS e-Knows	✓	26-05-021	✓	26-05-021
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan	Makalah-Poster Webinar ZOOM	✓	02-06-021	✓	02-06-021
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan		✓	09-06-021	✓	09-06-021
16	16-06-021	**UAS/Analisis**		✓	30-06-021	✓	30-06-021
				✓	30-06-021	✓	30-06-021
17		**UAS** (MTC)	LMS e-Knows	✓	30-06-021	✓	30-06-021

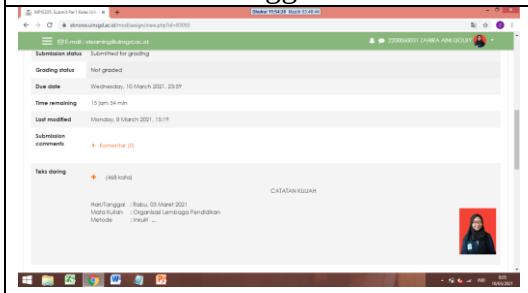
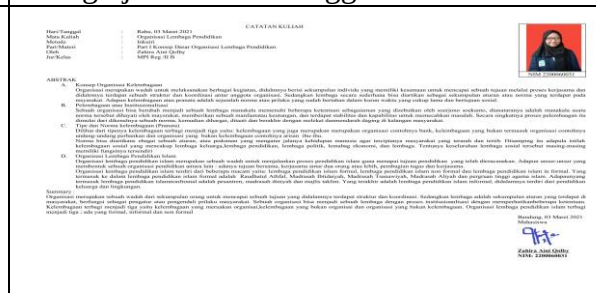


Bandung, 26 Juni 2021
Mahasiswa,

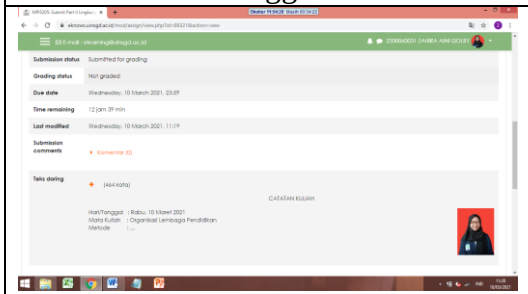
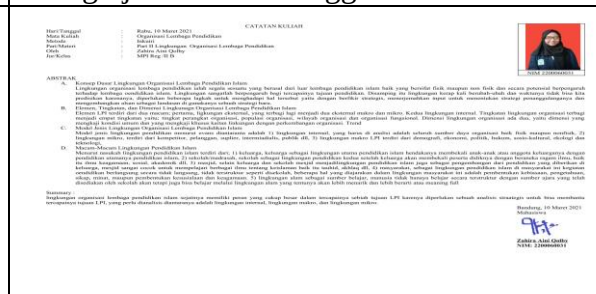
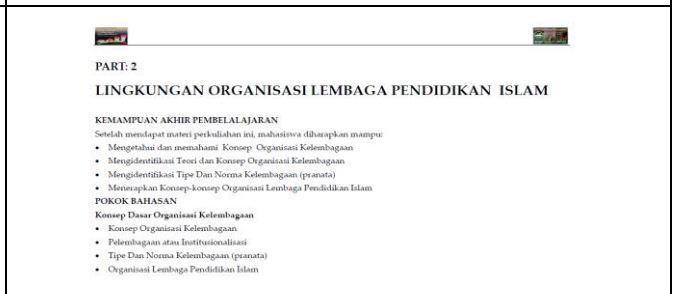
(**Zahita Aini Qolby**)
NIM: 2200060031

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHA

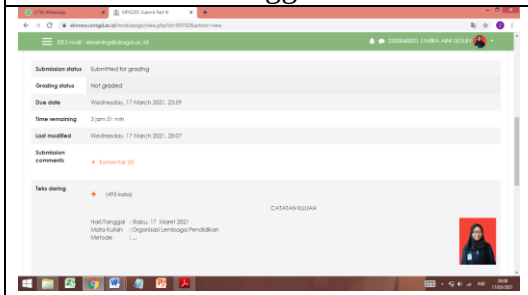
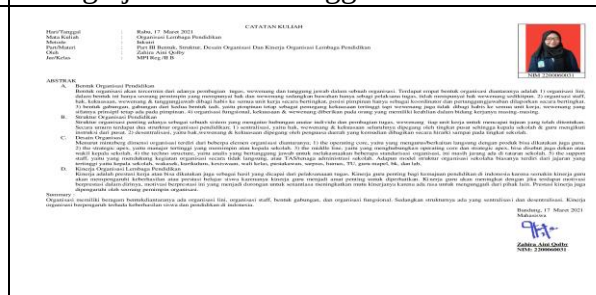
Part 1 Pendahuluan (Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan)

Submit di LMS tanggal 08 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 03 Maret 2021	Ambil dari: LMS 03 Maret 2021 hal 1 sd 32.
		

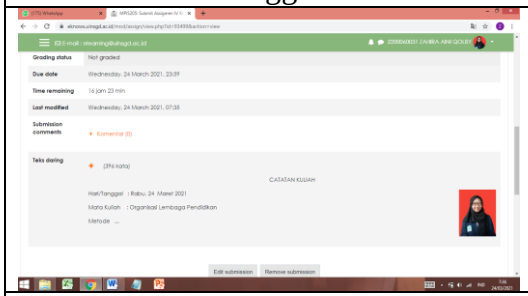
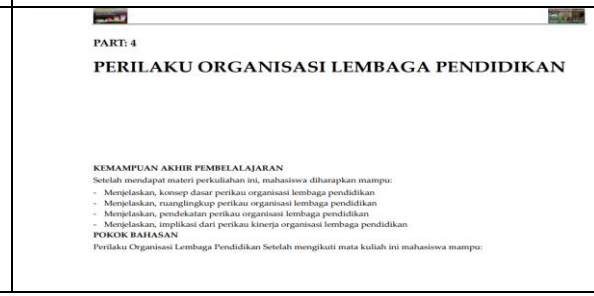
Part 2 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari : LMS 10 Maret 2021 hal 1 sd 31
		

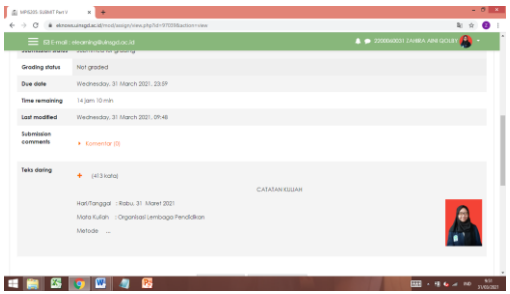
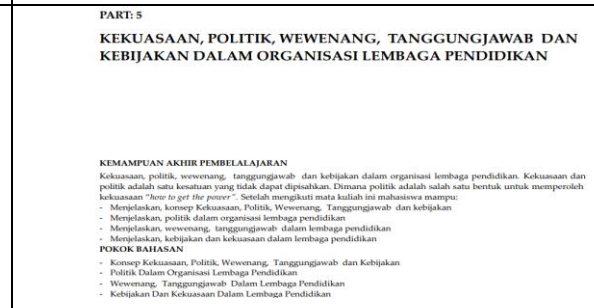
Part 3 Bentuk, Struktur, Desain Organisasi Dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari : LMS 17 Maret 2021 hal 1 sd 16
		

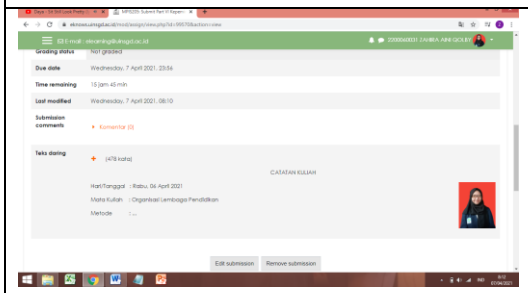
Part 4 Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tangga24 Maret 2021	Ambil dari: LMS 24 Maret 2021 hal 1 sd 13
		

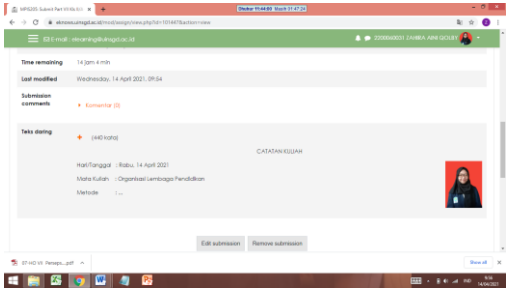
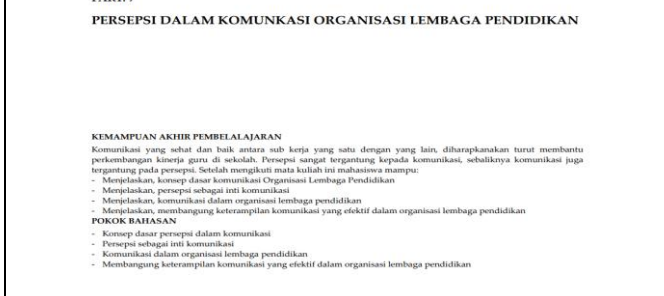
Part 5 Kekuasaan, Politik, Wewenan Dan Tangungjawab

Submit di LMS tanggal 07April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 89 sd 114
		

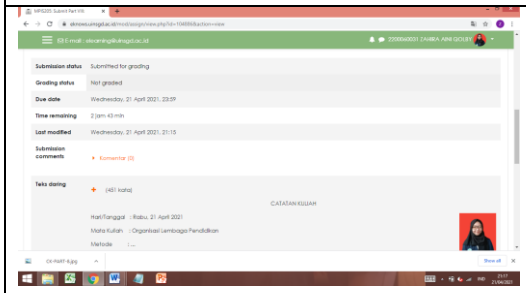
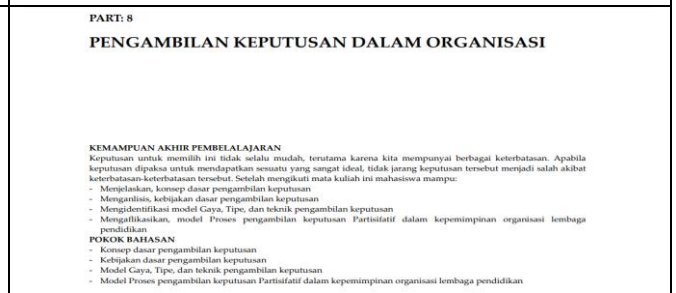
Part 6 Kepemimpinan Organisasi LPI

Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 115 sd 133
		

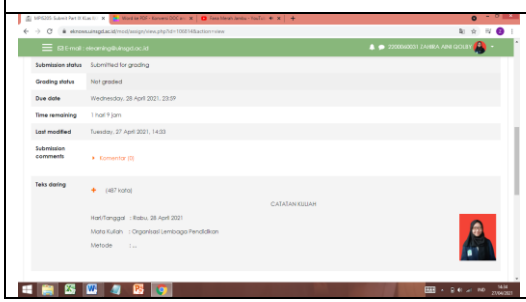
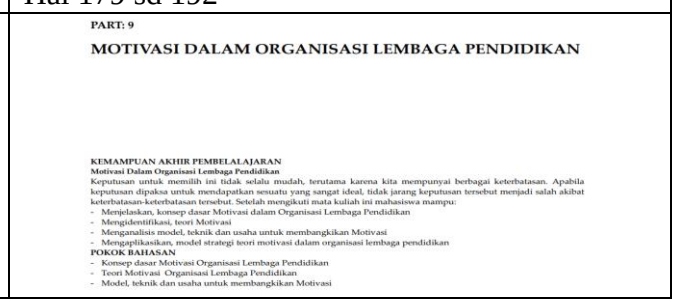
Part 7 Persepsi Komunkasi Dalam Organisasi LPI

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 135 sd 157
		

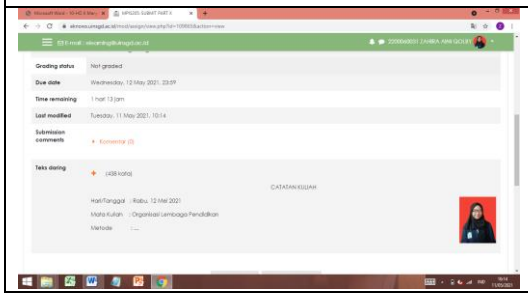
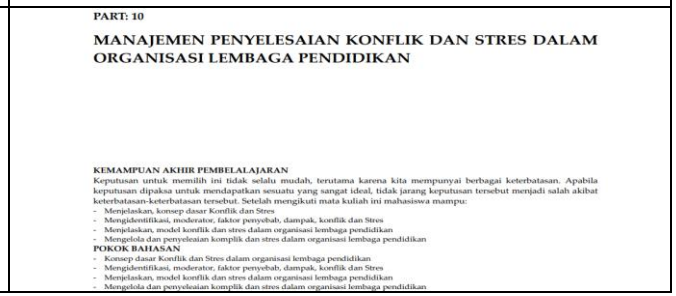
Part 8 Pengambilan Keputusan dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 5 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal5 Mei 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 159 sd 178
		

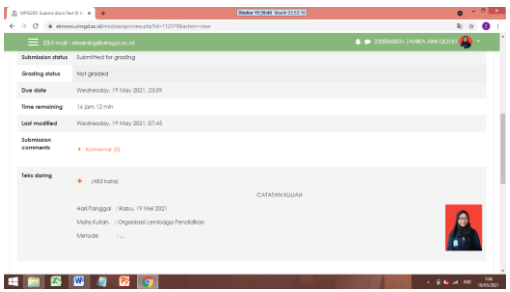
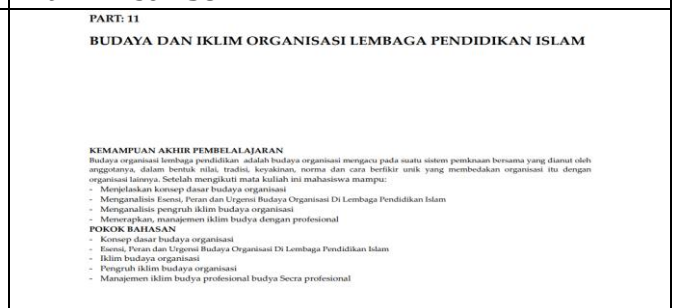
Part 9 Kosep Dasar Motivasi Organisai

Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 179 sd 192
		

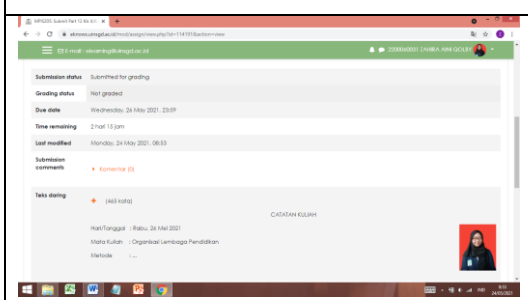
Part 10 Kosep Dasar Konflik dan Stres

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 193 sd 215
		

Part 11 Iklim Budaya Organisasi LPI

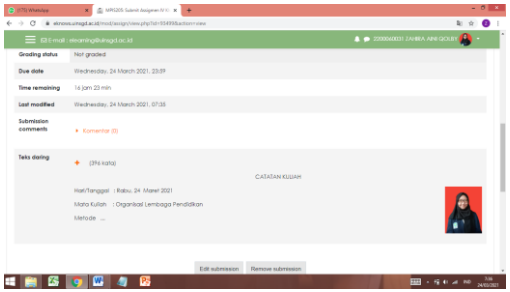
Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 26 Mei 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 217 sd 238
		

Part 12 Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 239 sd 259
		

Part 13 Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 09 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 09 Juni 2021	Ambil dari:http:http://digilib.uinsgd.ac.id/38185/ Hal 261 sd 294







PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

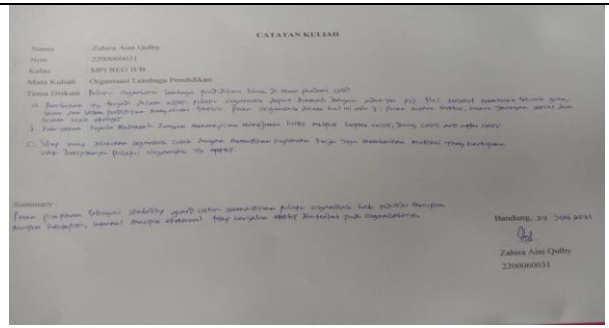
Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

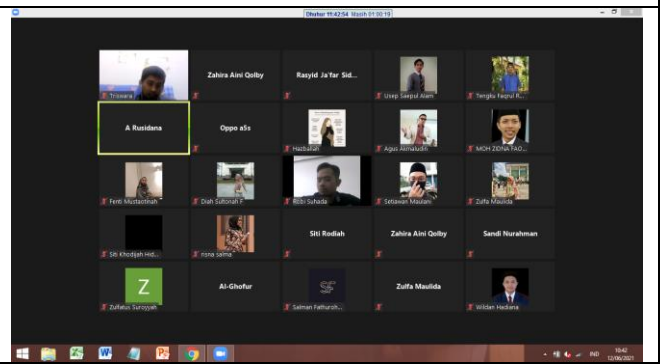
- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

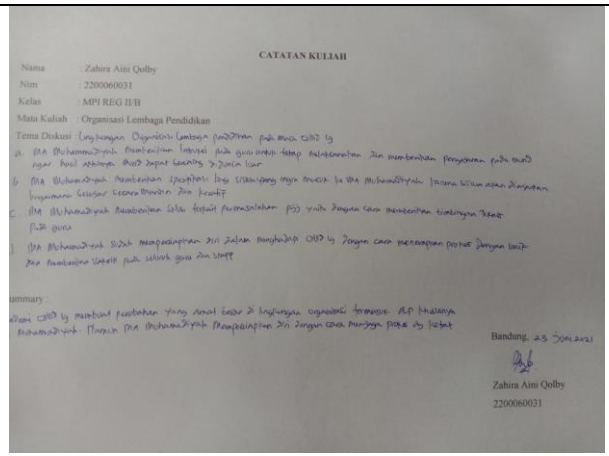
- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

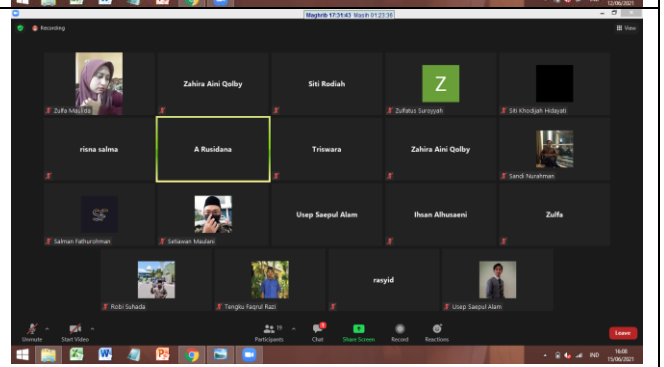




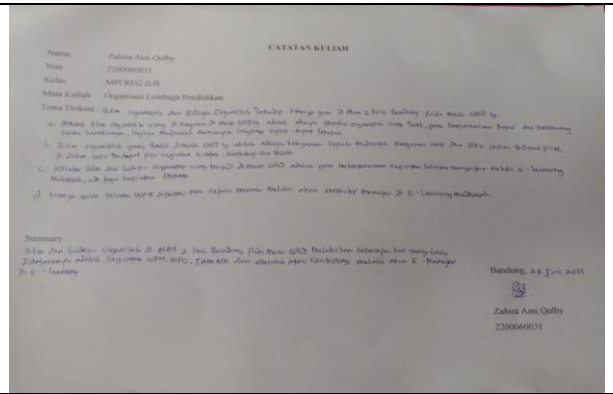








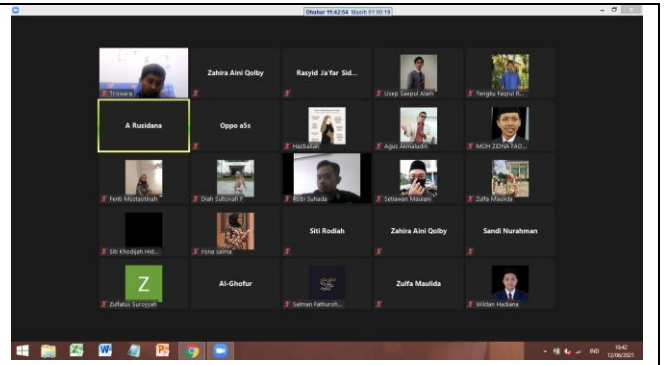



CATATAN KULIAH

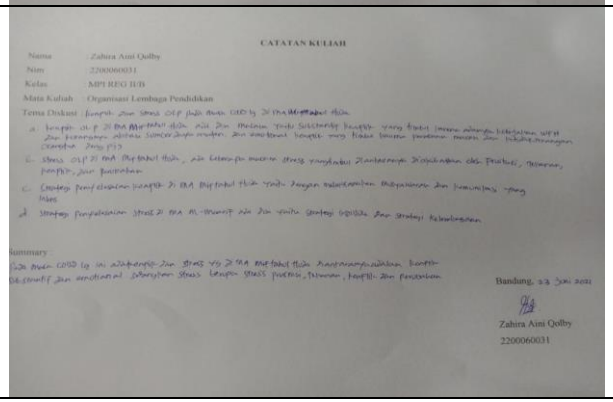
Nama : Zahira Aini Qolby
Nim : 2200060031
Kelas : MPI REG B/B
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Tema Diskusi : [illegible]

Summary
[illegible]

Bandung, 23 Juni 2021
Zahira Aini Qolby
2200060031



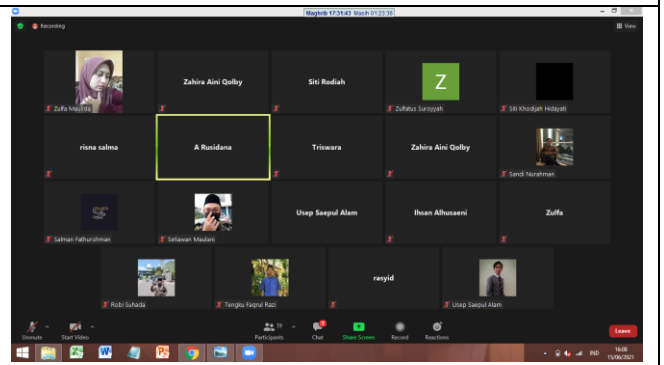



CATATAN KULIAH

Nama : Zahira Aini Qolby
Nim : 2200060031
Kelas : MPI REG B/B
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Tema Diskusi : [illegible]

Summary
[illegible]

Bandung, 23 Juni 2021
Zahira Aini Qolby
2200060031



Bandung, .26 Juni 2021

Zahira Aini Qolby
NIM: 2200060031

KEGIATAN TERSTRUKTUR INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KELOMPOK

No	Nama Kegiatan	Ceklis Bila Sudah
1.	Makalah dan poster lengkap dengan logbook	✓
2.	Output miniriset dan poster	✓
3.	Keterlibatan diskusi tahap II	✓
4.	Keterlibatan mengoreksi makalah kelompok lain	✓
5.	Keterlibatan diskusi tahap III	✓
6.	Keterlibatan diskusi tahap IV	✓

Bandung, .26 Juni 2021



Zahira Aini Qolby
NIM: 2200060031

MANAJEMEN KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MASA PANDEMI COVID-19

(Penelitian di Madrasah Aliyah MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah
Organisasi Lembaga Pendidikan



Disusun Oleh :

NAMA	:	Zahira Aini Qolby
NIM	:	2200060031
SM/KLS	:	II/B
KELOMPOK	:	IV
NO. ABSEN	:	14

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has an impact on all aspects of life. One of the sectors affected is education. Educational activities that were initially carried out regularly, due to the Covid-19 pandemic all educational activities were carried out online. This change has given rise to various kinds of conflicts and stress in the organization of educational institutions. This study aims to determine the conflicts and stresses that occur at MA Al-Hidayah and how to solve them. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data obtained through interviews, observation, and documentation study. The results showed that there were three kinds of conflicts that occurred in MA Al-Hidayah during the Covid-19 pandemic, the three conflicts were destructive conflicts, two of which were substantive conflicts and one was emotional conflict. The settlement strategies used include a lose-lose strategy, mediation and a win-lose strategy. There are three types of stress that occur at MA Al-Hidayah, namely stress experienced by school heads, teachers and students. The strategies used in dealing with stress are 1) eliminating stressors, 2) controlling the consequences of stress, 3) changing perceptions of stressors and 4) providing social support.

Key Words: conflict, stress, and organization of educational institutions

ABSTRAK

Pandemi covid-19 berdampak pada seluruh aspek kehidupan. Salah satu sektor yang terdampak adalah pendidikan. Kegiatan pendidikan yang mulanya dilaksanakan secara tetap muka, karena pandemi covid-19 seluruh kegiatan pendidikan dilaksanakan secara online. Perubahan ini memunculkan berbagai macam konflik dan stress dalam organisasi lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress apa saja yang terjadi di MA Al-Hidayah dan bagaiaman penyelesaianya. Penelitian ini menggunakan pendektana kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy. Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekola, guru dan siswa. Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

Kata Kunci : Konflik, Stress dan Organisasi Lembaga Pendidikan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Sebagai sebuah wacana yang tidak ada habisnya diahas, demokrasi kerap memberikan silang pendapat dan adu opini yang komplek. Demokrasi tak sekadar soal politik, namun juga ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, bahkan soal mentalitas. Tentunya masih banyak lagi wacana demokrasi yang bisa ditilik dari berbagai aspek.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar pelaksanaan demokrasi di Indonesia. Luasnya wacana demokrasi memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu pendidikan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajar.

Sosiolog Perancis, Pierre Bourdieu berpendapat bahwa institusi pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi merupakan arena reproduksi kultur. Artinya, demokrasi dengan seperangkat nilai-nilai kulturalnya bisa diproduksi dan direproduksi melalu proses pendidikan. Sekolah menjadi salah satu arena dimana demokrasi bisa diwujudkan.

Toleransi, egaliter, disiplin, peduli, dan solidaritas merupakan sikap atau perilaku yang dipahami disini sebagai kultur demokratik. Sejatinya, kultur demokratik membangun keselarasan dengan terwujudnya kehidupan sosial yang demokratik pula seperti terciptanya keadilan, kesetaraan, dan kesejahteraan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan perilaku demoratik siswa agar tercipta kehidupan yang demokratis dalam lingkup sekolah dan masyarakat kelak. Proses pendidikan di sekolah memainkan peranan penting dalam mewujudkan visi tersebut. Atas dasar itulah penelitian ini dilakukan.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru dan murid MA Al-Hidayah Cicalengka yang telah berpartisipasi dalap penelitian tentang ”Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 15 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....**i**
DAFTAR ISI.....**ii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah.....2
C. Tujuan Penelitian 3
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 3
BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Konflik....4
B. Konsep Dasar Stress....11
C. Cara Mengelola dan Menyelesaiakn Konflik dan Stress....17
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah....21
B. Unit Analisis....21
1. Subjek Penelitian....21
2. Informasi Penelitian....21
3. Lokasi Penelitian....21
C. Metode Pengumpulan Data....22
D. Teknik Analisis Data....22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian....23
1. Konflik Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19....23
2. Stress Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19....23
3. Cara Mengelola dan Menyelesaikan Konflik dan Stress di MA Al-Hidayah pada Masa Pandemi Covid 19....27
B. Pembahasan/Diskusi....27
1. Konflik Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19....27
2. Stress Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19....28
3. Cara Mengelola dan Menyelesaikan Konflik dan Stress di MA Al-Hidayah pada Masa Pandemi Covid 19....28
BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan....31
B. Implikasi....31
C. Saran....31

DAFTAR PUSTAKA....33
Lampiran
....35

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi covid-19 menyerang seluruh lapisan masyarakat tak terkecuali, Hadirnya wabah ini tidak hanya terjadi di indonesia melainkan wabah ini merupakan wabah yang mendunia, banyak negara luar pun yang ikut terkena oleh wabah pandemi covid-19. Semakin hari semakin meningkat kasus penambahan positif corona.

Pandemi covid-19 ini berdampak pada seluruh aspek kehidupan, aspek kesehatan, ekonomi, politik bahkan pendidikan sekalipun. Dengan meningkatnya penyebaran kasus positif coorona ini memkasa pemerintah untuk memberlakukan pembatasan pada seluruh elemen kehidupan. Semua kegiatan dilaksanakan secara jarak jauh atau melalui media online.

Pendidikan yang mulanya dilaksanakan dalam keadaan tatap muka pun harus turut serta mengikuti arahan pemerintah untuk mengalihkan seluruh aktivitas pendidikan melalui platform media online. Tentu bukan hal yang mudah untuk berhadapan dengan perubahan yang cepat akibat pandemi covid-19 tersebut.

Dalam hal ini seluruh masyarakat dipaksa untuk bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru, berdampingan dengan media online yang mungkin selama ini dianggap sebagai sesuatu hal yang baru bagi sebagian orang, sebagain dari mereka tak terbiasa berdampingan dengan media online dalam dunia pendidikan.

Konflik merupakan sesuatu yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam, konflik tersebut bisa munculk karena beberapa hal, bisa karena perbedaan pendapat, tujuan, perbedaan beban kerja, perbedaan upah yang di terima dan masih banyak lagi. (Nova syafira Ariant, 2019). Konflik tersebut sejatinya tidak bisa dihindarkan akan tetapi bisa di minimalisir (al, 2014). Konflik yang terjadi bisa berbagai macam bentuknya ada konflik yang terjadi antar individu dalam organisasi, konflik individu dengan kelompok dalam organisasi, konflik antar kelompok dalam organisasi dan konflik antar organisasi.

Keberadaan konflik dalam sebuah organisasi bukan sesuatu yang baru ataupun tabu, akan tetapi konflik sudah menjadi hal yang wajar yang kerap kai di temui dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam (Ayik, 2017).

Stress adalah sebuah kondisi psikologis seseorang yang merasa tertekan disebabkan karena tuntutan atau tanggujawab yang berat (Mulyasa, 2013). Unsur-unsur yang membentuk stress antara lain : stressor atau sumber stress, the stressed atau orang yang terkena stress, dan transaction (Nasir, 2020)

Dilihat dari jenisnya stress terbagi menjadi empat macam yatu : 1) Frustasi yaitu stress karena frustasi tidak bisa mencapai tujuan, 2) Konflik, yaitu stress yang terjadi karena konflik yang terjadi antara individu dengan individu lainya, 3) tekanan, yaitu stress yang terjadi karena tekanan untuk memenuhi sebuah

tuntutan dan 4) Perubahan, yaitu stress untuk menghadapi perubahan dan adaptasi terhadap situasi baru (Muhammad, 2020).

Pada kenyataanya, kegiatan pendidikan dengan menggunakan media online ini tidak selamanya berjalan mulus, banyak dijumpai kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pendidikan dengan media online (Riazul, 2021). Sehingga hal tersebut memicu terjadinya konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah baik itu yang dialami oleh kepala sekolah, guru maupun siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesaianya. Konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 ini perlu dikaji lebih dalam untuk dapat memberikan gambaran bagaimana sesungguhnya konflik dan stress yang terjadi pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesainya, sehingga dapat dijadikan acuan oleh pembaca dalam mengatasi konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 di sekolah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu untuk dirumuskan beberapa masalah penelitian yang dituangkan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan pokok penelitian, sebagai berikut :

1. Apa saja konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19 ?
2. Apa saja stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19?
3. Bagaiaman cara menyelesaikan konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah sebagaimana yang disebutkan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19
2. Untuk mengetahui stress yang terjadi di MA Al-hidayah pada masa pandemi covid 19
3. Untuk mengetahui cara menyelesaiakan konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa apandemi covid 19

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diarapkan dapat memberikan sejumlah manfaat dan kegunaan baik dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis, sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi khazanah pengembangan keilmuan terutama dibidang kajian manajemen pendidikan islam.

2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan kontribusi bagi MA Al-Hidayah dalam hal menyikapi konflik dan stres yang terjadi di MA Al-Hidayah guna meningkatkan produktivitas dan pencaoaian tujuan secara efektif dan efisien.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Konflik

1. Pengertian konflik

Konflik secara bahasa berasal dari bahasa inggris *conflict* yang berarti konflik, dan berasal dari bhasa latin *configure* yang artinya saling menjatuhkan. Konflik biasanya terjadi karena ada pihak-pihak yang saling mengejutkan seperti kekerasan,sindiran, sikap, pendapat-pendapat,prilaku, tujuan dan kebutuhan yang bertentangan ((Charieswort, 1996).

Konflik secara istilah bisa diartikan sebagai pertikaian atau pertengkaran yang terjadi baik antara satu individu denganindividu lain, individu dengan kelompk, atau bahkan kelompok dengan kelompok yang disebabkan karena perbedaan pendapat, tujuan, keinginan dan lain sebagaianya (Anwar, 2009)

Konflik bisa juga diartikan sebagai ekspersi pertikaian antara individu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok lainnya karena berbeda pendapat dan tujuan, menurut Abu mangku Negara, yaitu: Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih antara anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegitan kerja/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Negara, 2009).

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwasanya konflik merupakan sebuah pertentangan yang terjadi antar individu maupun kelompok yang disebabkan karena perbedaan pendapat, keinginan, dan tujuan dan lain-lain.

2. Jenis-jenis konflik

Menurut Dahrendorf (Gibson, 1997) konflik dibedakan menjadi 5 macam :

a. konflik dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (role)

b. konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar gank).

c. konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).

d. konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara)

e. konflik antar atau tidak antar agama 6) konflik antar politik.

T. Hani Handoko (Handoko, 2011), memaparkan ada empat jenis konflik dalam kehidupan organisasi, yaitu:

a. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seseorang individu menghadapi ketidak pastian terhadap pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya.

b. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaa-perbedaan kepribadian.

c. Konflik antar individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.

d. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.

e. Konflik antar organisasi

3. Unsur-Unsur Konflik

Menurut Wijono (Wijono, 1993), mengidentifikasi ciri-ciri konflik adalah:

a. Setidak-tidaknya ada dua pihak secara perseorangan maupun kelompok yang terlibat dalam suatu interaksi yang saling bertentangan.

b. Paling tidak timbul pertentangan antara dua pihak secara perseorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan, memainkan peran dan ambigius atau adanya nilai-nilai atau norma yang saling berlawanan.

c. Munculnya interaksi yang seringkali ditandai oleh gejala-gejala perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi, dan menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan.

d. Munculnya tindakan yang saling berhadap-hadapan sebagai akibat pertentangan yang berlarut-larut.

e. Munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang terkait dengan kedudukan, statussosial, pangkat, golongan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, prestise dan sebagainya.

4. Moderator Konflik

Ada beberapa hal yang menjadi moderator konflik sebagaimana yang dikemukakan oleh (John, 2012):

a. Hubungan kekerabatan bergeser menjadi hubungan struktural yang disusun dalam organisasi formal perusahaan.

b. Nilai-nilai kebersamaan berubah menjadi individualis dan nilai-nilai tentang pemanfaatan waktu yang cenderung tidak ketat berubah menjadi pembagian waktu yang tegas seperti jadwal kerja dan istirahat dalam dunia industri.

c. Perubahan-perubahan ini, jika terjadi seara cepat atau mendadak, akan membuat kegoncangan proses-proses sosial di masyarakat, bahkan akan terjadi upaya penolakan terhadap semua bentuk perubahan karena dianggap mengacaukan tatanan kehidupan masyarakat yang telah ada.

5. Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Diantara faktor-faktor yang menyebabkan konflik anatara individu atau organisasi, menurut (Mulyasa, 2013), adalah sebagai berikut:

a. Perbedaan individu yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan.Setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya.

b. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.

c. Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

d. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.

e. Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda. Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat.

Secara ringkas penyebab-penyebab konflik tersebut dapat di jelaskan (Handoko, 2011), sebagai berikut: (1) Komunikasi, (2) struktur dan (3) pribadi.

6. Dampak Konflik

Adanya sebuah konflik yang timbul dalam perkembangan organisasi atau lembaga, pasti memberikan sebuah dampak bagi kelangsungan organisisasi teresebut. Lingkup konflik tersebut dapat memberikan dampak terhadap individu maupun dampak terhadap organisasi tersebut. Terdapat dua dampak yang di akibatkan dengan adanya konflik, yaitu dampak negatif dan dampak positif. (Mulyaana, 2006).

Efek negatif dari konflik bisa berlingkup pada level individu ataupun organisasi. Pada level organisasi, konflik merusak kinerja organisasi sekaligus unit-unit yang ada di dalamnya. Pada level individu, konflik merusak dalam bentuk tertekannya pekerja (job stress). Berikut adalah rincian efek negatif konflik organisasi:

a. Reaksi umum atas konflik seperti ketidakmampuan konsentrasi dan berpikir secara jelas, dengan peningkatan gangguan dan kemampuan untuk santai.

b. Lingkaran setan konflik berujung pada stress, yang kemudian mendorong terbitnya sinisme baik terhadap klien ataupun kolega kerja. Ini juga berdampak pada eskalasi konflik.

Sedangkan efek Positif. Konflik juga punya efek positif di tataran individu. Bahkan, konflik sesungguhnya lebih banyak efek positif tinimbang negatif, yaitu sebagai berikut:

a. Memperkuat hubungan. Dua orang yang mampu mengenali perbedaan akibat konflik, kenapa perbedaan muncul, dapat melakukan diskusi guna menyelesaikannya sehingga satu sama lain dapat mengenal lebih dalam.

b. Meningkatnya kepercayaan. Jika dua orang bisa menyelesaikan konflik, mereka akan lebih mempercayai masing-masing pihak di masa datang dengan mengetahui bahwa perbedaan di antara mereka bisa diselesaikan.

c. Peningkatan harga diri. Hasil produktif dari konflik adalah peningkatan harga diri dari tiap pihak yang bertikai.

d. Penguatan kreativitas dan produktivitas. Konflik jika dimanajemen secara baik merupakan kondisi yang memungkinkan kreativitas dan

diskusi antar orang dengan kepentingan berbeda, dan ujungnya peningkatan produktivitas.

Kepuasan kerja. Orang butuh sejumlah perangsang dan menggunakan pengalaman dalam hal penaikan dan penurunan ketegangan, dalam rangka meraih kepuasan kerja (Mulyaana, 2006).

Selanjutnya (Suryanto, 2013), menyebutkan bahwa dalam konflik organisasi terdapat dua dampak, yaitu:

a. Dampak disfungsi dapat diartikan juga sebagai dampak negatif, dan fungsi diartikan sebagai dampak positif, disfungsi konflik adalah: Konflik mengakibatkan job stress, perasaan terbakar, dan ketidakpuasan. Komunikasi antar inidividu dan kelompok menjadi berkurang. Iklim ketidakpercayaan dan kecurigaan berkembang. Hubungan antar orang tercederai. Kinerja pekerjaan berkurang. Perlawanan atas perubahan meningkat, dan Komitmen dan kesetiaan organisasi akan terpengaruh.

b. Dampak Fungsi Konflik, yaitu: Konflik merangsang inovasi, kreativitas, dan perubahan. Proses pembuatan keputusan dalam organisasi akan terimprovisasi. Solusi alternatif atas satu masalah akan ditemukan. Konflik membawa solusi sinergis bagi masalah bersama. Kinerja individu dan kelompok akan lebih kuat. Individu dan kelompok dipaksa untuk mencari pendekatan baru atas masalah, dan Individu dan kelompok perlu lebih mengartikulasi dan menjelaskan posisi mereka

7. Bentuk Konflik dalam Organisasi

Richard , mengemukakan, terdapat dua macam bentuk konflik dalam organisasi yang tidak dapat dihindari:

a. Substantive conflict, yaitu konflik secara substantif yang meliputi ketidaksesuaian paham tentang halhal seperti tujuan-tujuan, alokasi sumber-sumber daya, distribusi imbalan, kebijaksanaan dan prosedur-prosedur serta penugasan pegawai;

b. Emotional conflict, yaitu timbul karena perasaan-perasaan marah, ketidak percayaan, ketidaksenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Selanjutnya Richard (dalam Rusdiana 2016: 235), menjelaskan, kedua bentuk konflik tersebut memiliki beberapa sisi, antara lain:

   1) Konflik Destruktif

Konflik destruktif menimbulkan kerugian bagi individu atau individuinvidu dan atau organisasi atau organisasi-organisasi yang terlibat didalamnya. Konflik demikian misalnya terjadi, apabila dua orang karyawan tidak dapat bekerja sama karena terjadi sikap permusuhan antar perorangan antara mereka (konflik emosional destruktif) atau apabila anggota-anggota sebuah komite tidak dapat mencapai persesuaian paham tentang tujuantujuan kelompok (konflik emosional destruktif) atau apabila anggota-anggota sebuah komite tidak dapat bertindak, karena mereka tidak dapat mencapai persesuaian paham tentang tujuan-tujuan kelompok (konflik substantif destru ktif).

Dampak yang tibul dari konflik destruktif antara laian: (a) perasaan cemas, tegang, stres; (b) komunikasi yang menyusut (c) persaingan yang semakin tinggi (d) perhatian makin menyusut terhadap tujuan bersama.

2) Konflik Konstruktif

Konflik konstruktif menyebabkan timbulnya keuntungan-keuntungan dan bukan kerugian-kerugian bagi individu atau organisasi yang terlibat di dalam nya. Adapun keuntungan yang dapat dicapai dari konflik demikian menurut winardi (1994:6) adalah:

(a) Kreativitas dan inovasi yang meningkat. Akibat adanya konflik, orangorang berupaya agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka atau mereka berprilaku dengan cara-cara baru yang lebih baik.

(b) Upaya yang meningkat (intensitasnya). Konflik dapat menyebabkan diatasinya perasaan apatis dan ia dapat menyebabkan orang-orang yang terlibat dengannya bekerja lebih keras

(c) Ikatan (kohesi) yang makin kuat. Konflik yang terjadi dengan pihak “luar”, dapat menyebabkan diperkuatnya identitas kelompok, diperkuatnya ikatan (kohesi) dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

(d) Ketegangan yang menyusut. Konflik dapat membantu menyusutnya ketegangan-ketegangan antar pribadi, yang apabila tidak demikian, di”tabung” hingga hal tersebut menyebabkan timbulnya stress.

Memerhatikan dua bentuk komplik tersebut di atas, apakah konflik itu akan menguntukan atau merugikan terhadap organisasi?, hal itu bergantung pada dua faktor, yaitu: (a) intensitas konflik, dan (b) bagaimana sebaiknya konplik ditangani. Hal itu menuntut para pimpinan harus banyak mencurahkan waktu untuk menghadapi situasi konflik yang timbul dalam organisasi berdasarkan topknya (Rusdiana, 2016).

Untuk hal itu, situasi-situasi komflik tifikal diidentifikasi oleh Winanrdi (1994:8), terdiri atas:

1. Konflik di dalam individu sendiri; Konflik dapat terjadi apabila orang mendapatkan "beban berlebihan" atau apabila menerima terlampau banyak tanggung jawab. Ini juga mungkin berkembang sebagai konflik nilai-nilai antara aktivitasaktivitas kerja dan tangung jawab keluarga.

2. Konflik antar pribadi; Konflik antar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substantif atau emosional. Setiap orang pernah mempunyai pengalaman dengan konflik antar pribadi; ini merupakan bentuk utama konflik yang dihadapi oleh para manajer. Disebabkan oleh karena konfrontasi dengan satu orang atau lebih, maka ini juga merupakan hal yang ingin dihindari.

3. Konflik antar kelompok; Situasi konflik lain muncul di dalam organisasi, sebagai suatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait mengkait. Konflik antar kelompok merupakan hal yang lazim terjadi pada organisasi-organisasi. Ini dapat menyebabkan upaya koordinasi dan integrasi menjadi sulit dilaksanakan.

4. Konflik antar organisatoris; Konflik dapat pula terjadi antara organisasi-organisasi. Pada umumnya konflik demikian dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan lembagalembaga swasta. Tetapi, konflik antar organizatoris (antara organisasiorganisasi) merupakan persoalan yang lebih luas.

B. Konsep Dasar Stress

1. Pengertian Stress

   Stres adalah suatu keadaan yang dinamis seorang indvidu dihadapan kepada pluang dan tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh seorang individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Mulyasana, Deddy, 2006: 2). Stres dapat diartikan sebagi bentuk reaksi terhdap tekanan yang intensitanya sudah terlalu tinggi (Mulyasa, 2013).

Menurut (Charieswort, 1996), kita bisa melihat dari konsekuensi negatif stres yang berpengaruh pada lima kategori, yaitu: 1) Perubahan jasmani seperti isomnia, sakit kepala, sakit leher, kejang otot, pola mens yang tidak teratur, asma, impotensi, rambut rontok berlebihan; 2) Emosional, Mencakup perubahan kepribadian, kejengkelan, kecemasan, depresi, khawatir, frustasi, mudah marah; 3) Mental, yang mencakup konsentrasi lemah, sikap negatif bicara dengan diri sendiri; 4) Relasional, Perasaan terasing, intoleransi, kesepian, mengecam orang lain; dan 5) Spiritual, Merasa hampa, keraguan, kehilangan pegangan, sinisma, apatis, tidak mau memaafkan.

Setiap peristiwa ditafsirkan sebagai ancaman yang mungkin bagi tujuan seseorang menghasilkan konsekuensi negatif yang bersifat jasmani, mental, relasional, atau spiritual. Secara lebih husus stres dapat diartikan sebagai kendala dan tuntutan. Kendala adalah suatu kekuatan yang mencegah kekuatan individu dari melakukan apa yang sangat di inginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat di inginkan. Intinya bahwa stres ialah sustu keadaan jiwa, emosional yang tertekan karena sebuah masalah yang tak bisa diatasi oleh seseorang individu.

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155;

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan. Bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga menjadi cobaan bagi manusia.

Surat al Baqarah ayat 10 menyatakan kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia sebagai penyakit hati. Lebih jelasnya berbunyi;

فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا ۖ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ

Artinya: "dalam hati mereka ada penyakit, lalu ditambah Allah penyakitnya dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan merekaberdusta" (QS. Al Baqarah [2]: 10).

Penyakit hati ini diartikan sebagai sifat kedengkian, iri-hati dan dendam terhadap orang lain. Sifat dan perasaan ini menjadikan seseorang senantiasa merasa terancam oleh sesuatu yang sesungguhnya dapat dihindari. Situasi atau peristiwa yang memunculkan stres disebut sebagai stressor atau sumber stres.

Segala sesuatu yang ada di lingkungan manusia dapat menjadi stressor, baik berupa lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah, tempat

kerja, dan tempat umum. Orang lain yang ada di sekitar kita juga dapat menjadi stressor, sebagaimana benda fisik seperti ruangan, angkutan umum, kemacetan, cuaca, dan sebagainya. Itulah kemudian menjadi cikal bakal adanya konflik

2. Jenis-Jenis Stress

   Apabila, ditinjau dari tipenya, stres dalam diri seseorang itu bisa dikategori dalam beberapa tipe berikut:

   a. Frustrasi.

      Frustrasi terjadi bila seseorang merasa terancam atau terhambat dalam mencapai tujuan. Bentuk umum yang seringkali terjadi dari tipe ini adalah kegagalan seseorang atau kehilangan kesempatan untuk meraih sesuatu yang diinginkan.

   b. Konflik

      Konflik terjadi bila seseorang dihadapkan pada dua atau lebih persoalan secara bersama-sama. Biasanya tingginya konflik berhubungan dengan tingginya tingkat kecemasan, depresi dan simptom-simptom fisik.

   c. Tekanan (Pressure)

      Tekanan biasanya berupa harapan-harapan atau kebutuhan-kebutuhan yang harus dicapai seseorang. Biasanya tekanan ini ini muncul karena orang dituntut baik oleh dirinya sendiri ataupun orang lain untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi tanggung jawab kita.

   d. Perubahan.

      Perubahan hidup biasanya menunjukkan perubahan dalam kehidupan seseorang sehingga mereka dituntut untuk melakukan penyesuaian diri (Handoko, 2011).

Tidak semua orang yang mengalami perubahan hidup mudah menyesuaikan diri. Kalau penyesuaian diri berhasil tidak masalah, tetapi bila penyesusian diri itu gagal, problema baru akan timbul. Tidak jarang perubahan hidup menjadikan seseorang semakin menderita. Biasanya orang yang tidak mau berubah itu umumnya orang yang tidak mau direpotkan oleh perubahan itu sendiri.

3. Unsur-Unsur Stress

   Suryanto (Suryanto, 2013), mengidentifikasi unsur-unsur stress dalam organisasi ditinjau dari peristiwa stres, secara garis besar unsur-unsur stres yang terkandung di dalamnya. antara lain:

   a. Stressor, unsur yang merupakan sumber dari stres. Betuknya dapat berupa struktur sosial, peristiwa hidup, lingkungan fisik.

b. The Stressed. Yaitu orang yang mengalami stres. Kondisi stres ini dapat dilihat dari respon individu terhadap sumber stres. Respon ini bisa psikologik, dan bisa pula fisiologik.

c. Transaction. Unsur ini menggambarkan adanya hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi antara orang yang sedang stres dengan keadaan yang penuh stres. Melalui transaksi ini akan memungkinkan seseorang melakukan usaha penyesuaian diri yang terus-menerus antara orang yang mengalami stres dengan hal-hal yang mendatangkan stress.

Konflik itu sendiri banyak ragamnya sehingga memberikan ciri-ciri sebagaimana yang disebut diatas tidak cukup, tetapi dalam kehidupan yang kita alami sering konflik itu tak diduga dan tak disengaja timbulnya, seperti timbul karena ketidak transparan dan ke tidak pahaman diantara anggota suatu lembaga sehingga timbul konflik.

4. Moderator Stress

Stressor membangkitkan berbagai respons yang berbeda dari orang yang berbeda. Beberapa orang lebih mampu menghadapi suatu stressor daripada orang lain. Dilain pihak, orang lain rentan terhadap stress, ini berarti mereka tidak mampu beradaptasi dengan stressor. Suatu moderator adalah suatu kondisi, prilaku, atau karakteristik yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel. Efeknya mungkin akan memperkuat atau memperlemah hubungan. Banyak kondisi, prilaku dan karekteristik mungkin bertindak sebagai moderator stress, termasuk variable-variabel seperti usia, jenis kelamin dan tingkat ketabahan.

Adapun tipe-tipe moderator menurut (Quick, 1984), antara lain, sebagai berikut:

a. Kepribadian

Istlah kepribadian merujuk pada serangkaian karekteristik, temperamen, dan kecenderungan yang relativ stabil, yang membentuk kemiripan dan perbedaan dalam prilaku orang. Kepribadian dibuat dari lima dimensi yaitu: (a) Emotional stability merupakan hubungan yang paling jelas dalam stress, dan cenderung tidak kewalahan dengan stress dan lebih cepat pulih. (b) Exstroversion juga lebih cenderung mengalami keadaan emosional positif karena mereka banyak mendapat dukungan saat tertekan. (c) Agreeableness lebih cenderung untuk bersifat antagonis, tidak simaptik dan bahkan kasar terhadap orang lain dan kemungkinan stress berasala dariorang lain. (d) Consientiousness merupakan dimensi Big Fife yang secara konsisten berhubungan dengan kinerja dan keberhasilan pekerjaan dan lebih cenderung tidak mengalami stress berkenaan dengan aspek ini dalam pekerjaan mereka.

(e) Openness to experience akan lebih siap untuk berhadapan dengan stressor yang dihubungkan dengan perubahan karena mereka lebih mungkin untuk memndang perubahan sebagai suatu tantangan dan bukan ancaman.

b. Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan, atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Dukungan sosial bisa berbentuk dukungan emosi (mengekspresikan kekhawatiran, mengindikasikan kepercayaan, meningkatkan harga diri, mendengarkan), dukungan penilaian (menyediakan umpan balik dan afirmasi), atau dukungan informasi (memberikan nasihat, memberikan saran, menyediakan pengarahan).

(a) Dukungan penghargaan, memberikan informasi bahwa seseorang di terima dan di hargai terlepas dari berbagai persoalan atau ketidakcukupan apapun.

(b) Dukungan informasional, memberikan bantuan dalam mendefinisikan, memahami, dan menanggulangi persoalan.

(c) Persahabatan sosial, menghabiskan waktu dengan orang lain dalam kesenangan dan aktivitas rekreasi.

(d) Dukungan instrumental, memberikan bantuan keuangan, sumber daya materiil, atau pelayanan yang di butuhkan.

c. Penanggulangan

Penanggulangan adalah proses mengelola permintaan (eksternal atau internal) yang di nilai sebagai beban atau melebihi sumber daya seseorang. Karena penanggulangan yang efektif maka mampu membantu mengurangi pengaruh stressor dan stress. Proses penanggulangan memiliki tiga komponen utama: (a) faktor situasional dan pribadi, (b) penilaian kognitif atas stressor, dan (c) strategi penanggulangan

5. Penyebab Stress

Menurut Dwiyanti (1993: 44), ada dua faktor penyebab stress yaitu: faktor lingkungan dan faktor personal (individu), Faktor lingkungan bisa berupa kondisi fisik, kondisi sosial ekonomi, manajemen kantor atau lingkungan kerja, sedangkan faktor personal bisa berupa tipe keperibadian peristiwa pengalaman peribadi, kondisi keluarga dimana peribadi berada dan mengembangkan diri.

Secara umum ada delapan faktor penybab timbulnya stress, sebagaimana yang di sebut oleh Dwiyanti sebagai berikut:

a. Tidak ada dukungan sosial, artinya stres akan cendrung muncul pada lingkungan keluarga ataupun lingkungan sosial masyarakat.

b. Tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.

c. Personal yang tidak di libatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut peribadinya.

d. Pelecehan seksual, yakni yang berhubungan denagn sek yang tidak di inginkan

e. Kondisi lingkungan kerja yang suhu terlalu panas, terlalu dingin, sesak, dan ribet.

f. Manajemen yang tidak sehat, artinya banyak yang stres karena gaya kepemimpinan yang cendrung neurotis, perpeksionis, sehingga berpengaruh pada pembuatan keputusan di tempat kerja.

g. Tife keperibadian yang sering di buru dalam mengerjakan tugas, tidak sabar, pemrah, dan putus asa.

h. Peristiwa atau pengalaman peribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, gagal sekolah, kalah pilkada, dan kematian yang tidak di inginkan.

Adapun dampak dari stress menurut (Gibson, 1997), dampak dari stres sebagai berikut:

a. Depresi, frustasi, kehilangan kendali emosi.

b. Perilaku kecanduan alkohol, merokok berlebihan.

c. Tidak dapat membuat masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian.

d. Kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah Meningkat.

e. Produktivitas rendah, ketidakpuasan kerja, komitmen dan loyalitas Berkurang.

C. Pengelolaan dan Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

1. Esensi Manajemen Komplik dan stres

Margiati Lulus, (1977: 76), memahami prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Penanganan situasi-situasi konflik secara berhasil, memerlukan kemampuan untuk memahami proses-proses serta elemen-elemen yang melandasinya. Konflik yang timbul mungkin bersifat konstruktif dalam hal pengambilan keputusan terbaik untuk kepentingan organisasi, atau ia dapat destruktif karena terjadi sikap "permusuhan" dengan seorang karyawan utama.

2. Strategi Penyelesaian Stres dan Konflik

a. Strategi Penyelesaian Stres

Di semua ranah permasalahan selalau ada dua hal yang tak pernah sejalan yakni berupa masalah dan solusi karena sudah menjadi suatu ketetapan Ilahi sebelum di jadikan alam ini, begitupun dengan stres dan konflik tak selamanya dua masalah ini tak ada solusinya, oleh karena itu menurut Edward (Charieswort, 1996), strategi menyelesaikan stres baik secara individual maupun organiasi lembaga yaitu lihat tabel di bawah ini :

Tabel: 10. 2: Strategi Menyelesaikan Komplik dan Stres

No	Individual	Lembaga Organisasi
1	Menguatkan keimanan	Memperbaiki iklim organisasi
2	Meditasi dan pernafasan	Memperbaiki lingkungan fisik
3	Olah raga	Melakukn analisis dan kejelasan tugas
4	Relaksasi	Merubah struktur dan proses organisasi
5	Dukungan sosial, teman-teman dan keluarga	Meningkatkan partisipasi dan pengambilan keputusan
6	Menghindari kebiasaan yang membosankan	Restrukturisasi tugas
7	Trapi	Menetapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Sumber: Edward, A Chaerleswort dalam *Manajemen Stres*,1995.

b. Staregi Mengatasi Konflik

Menurut wijono untuk strategi penyelesaian konflik ada tiga sebagai berikut:

1) Strategi Mengatasi Konflik Dalam Diri Individu (Intraindividual Conflict).

   Menurut Wijono (1993: 66), untuk mengatasi konflik dalam diri individu diperlukan paling tidak tujuh strategi yaitu:

   (a) Menciptakan kontak dan membina hubungan,
   (b) Menumbuhkan rasa percaya dan penerimaan,
   (c) Menumbuhkan kemampuan atau kekuatan diri sendiri,
   (d) Menentukan tujuan, Mencari beberapa alternatif,
   (e) Memilih alternatif dan
   (f) Merencanakan pelaksanaan jalan keluar

2) Strategi Mengatasi Konflik Antar Pribadi (Interpersonal Conflict)

   Menurut (Wijono, 1993), untuk mengatasi konflik dalam diri individu diperlukan paling tidak tiga strategi yaitu:

   (a) Strategi Kalah-Kalah (Lose-Lose Strategy): (1) Arbitrasi (Arbitration), dan (1) Mediasi (Mediation)

   (b) Strategi Menang-Kalah (Win-Lose Strategy)

3) Strategi Menang-Menang (Win-Win Strategy)

   Ada dua cara didalam strategi ini yang dapat dipergunakan sebagai alternatif pemecahan konflik interpersonal yaitu:

   (a) Pemecahan masalah terpadu (Integrative Problema Solving), usaha untuk menyelesaikan secara mufakat atau memadukan kebutuhan-kebutuhan kedua belah pihak.

   (b) Konsultasi proses antar pihak (Inter-Party Process Consultation), dalam penyelesaian melalui konsultasi proses, biasanya ditangani oleh konsultan proses, dimana keduanya tidak mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan konflik dengan kekuasaan atau menghakimi salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat konflik. (Wijono, 1993).

4) Strategi Mengatasi Konflik Organisasi (Organizational Conflict)

   Menurut Wijono (Wijono, 1993), ada beberapa strategi yang bisa dipakai untuk mengantisipasi terjadinya konflik organisasi diantaranya adalah: Pendekatan Birokratis (Bureaucratic

Approach), Pendekatan Intervensi Otoritatif Dalam Konflik Lateral (Authoritative Intervention), Pendekatan Sistem (System Approach) dan Reorganisasi Struktural (Structural Reorganization) Pendekatan penyelesaian konflik oleh pemimpin dikategorikan dalam dua dimensi ialah kerjasama atau tidak kerjasama dan tegas atau tidak tegas. Dengan menggunakan kedua macam dimensi tersebut ada enam macam pendekatan penyelesaian konflik menurut Thomas ialah:

(a) Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkannya. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri. Misalnya manajer yang terlibat didalam konflik dapat menepiskan isu dengan mengatakan "Biarlah kedua pihak mengambil waktu untuk memikirkan hal ini dan menentukan tanggal untuk melakukan diskusi"

(b) Mengakomodasi; Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerjasama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Misalnya pegawai yang menjadi bagian dalam konflik dapat mengakomodasikan pihak lain dengan menempatkan kebutuhan pihak lain di tempat yang pertama.

(c) Kompetisi; digunakan metode ini jika anda percaya bahwa anda memiliki lebih banyak informasi dan keahlian yang lebih dibanding yang lainnya atau ketika anda tidak ingin mengkompromikan nilai-nilai anda. Metode ini mungkin bisa memicu konflik tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan.

(d) Kompromi atau Negosiasi Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada waktu yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

(e) Memecahkan Masalah atau Kolaborasi Pemecahan sama-sama menang dimana individu yang terlibat mempunyai tujuan kerja

yang sama.Perlu adanya satu komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya.

(f) Mengadakan perubahan peran dan struktur organisasi. Mengendalikan konflik berarti menjaga tingakat konflik yang kondusif bagi perkembangan organisasi sehingga dapat berfungsi untuk menjamin efektivitas dan dinamika organisasi yang optimal.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penellitian ini adalah pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2017).

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi oleh peneliti untuk riset yang dilakukannya. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitianya adalah kepala sekolah sebagai key informant, dan informant lainya yaitu guru-guru di MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung.

2. Informasi Penelitian

Informan dalam penelitian ini terdiri dari key informant dan informant pendukung. Yang menjadi key informant dalam penelitian ini adalah kepala sekolah karena kepala sekolah yang memimpin roda organisasi pendidikan di sekolah tentunya kepalasekolah juga yang lebih tau tentang konflik dan stress yang terjadi di organisasi lemabaga pendidikan khusunya di sekolahnya. Sedangkan informant pendukungnya adalah guru-guru di MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung, sebagai individu yang terlibat langsung dalam aktifitas di sekolah, informasi dari guru-guru ini untuk mendukung dan melengkapi informasi yang didapat dari kepala sekolah.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung. MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung ini merupakan organisasi lembaga pendidikan di bawah naungan kemenag. Madrasah ini terletak di tengah pedesaan yang merupakan salah satu sekolah yang banyak dimintai masyarakat setempat.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

   Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data

penelitian. Dengan observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak (Sugiyono, 2017: 71 227). Teknik ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto madrasah serta keadaan sumber daya manusia di MA Al-Hidayah Cicalengka.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017: 231). Teknik wawancara ini dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan key informant, yakni Bapak Drs. Ahmad Dahlan , S.Ag., M.Pd.I. selaku kepala sekolah. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai Konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah Cicalengka

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2017: 240). Teknik ini dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik yang dilakukan oleh peneliti ketika akan melaksanakan suatu penelitian. Sehingga peneliti dapat mengetahui hal apa saja yang harus dipersiapkan selama peneliti berada dilapangan, guna untuk mendapatkan informasi secara lengkap dan akurat. Adapun teknik analisis datanya adalah : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian

MA Al-Hidayah merupakan salah satu madrasah yang terletak di tengah pedesaan yaitu tepatnya berada di kp pangauban rt 02 rw 02 desa cikancung kecamatan cikancung kab bandung. MA Al-Hidayah berdiri pada tahun 2006 yang di prakarsai oleh KH Supyan Alm sebagai ketua yayasan sekaligus kepala madrasah pertama. KH Supyan mendirikan yayasan pendidikan islam mulai dari madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah dan madrasah aliyah.

Mulanya MA Al-Hidayah hanya memiliki beberapa rombel saja dan beberapa guru. Akan kini tumbuh dan berkembang pesat baik itu dari kuantitas siswa maupun kualitas siswa. Selain itu pula madarasah aliyah ini menjadi madrasah yang paling di minati mayarakat setemapat bahkan lintas desa. Hal ini dikarenakan kualitas madrasah yang semakin baik dari tahun ke tahun dan akses untuk menuju ke madrasah cukup mudah karena berada di tengah pedesaan yang bisa diakses oleh masyarakat dari berbagai prnjuru daerah

MA Al-Hidayah kerap kali mendapat berbagai kejuaraan. Baik itu dari bidak akademik maupun non akademik. Sumberdaya manusia pendidikan yang dimilikinya pun tak kalah bagus. Madrasah aliyah ini memiliki guru-guru yang kompeten di bidangnya sehingga mampu mewujudkan madrasah yang berkualitas, meraih prestasi yang gemilang dan mampu menghantarkan para siswa ke gerbang kesuksesan.

Namun dibalik kesuksesan madrasah tentunya tak luput dari berbagai cobaan dan hambatan. Salah satu hambatan dan cobaan yang dijumpai oleh MA Al-Hidayah sebagai organisasi lembaga pendidikan islam adalah konflik dan stress yang terjadi di organisasi lembaga pendidikan tersebut. Berikut diurakaian beberapa fenomena konflik dan stress yang terjadi organisasi lembaga pendidikan islam khusunya di MA Al-Hidayah.

1. Konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19

Dalam sebuah organisasi lembaga pendidikan islam tentunya tak jarang sekali kita jumpai berbagai konflik. Karena sejatinya tidak ada organisasi lembaga pendidikan islam yang luput dari sebuah konflik. Konflik yang terjadi pun beranke macam. Bebapa konflik yang terjadi MA Al-Hidayah adalah sebagai berikut :

Pertama, konflik yang terjadi antara guru di lingkungan madrasah. Tak selamanya hubungan antar guru di madrasah selalu harmonis akan tetapi terkadang ada ditemukan sejumlah konflik yang terjadi diantara guru dilingkungan madrasah.

Salah satu konflik antar guru yang terjadi adalah karena perbedaan pendapat. Hal ini berlangsung pada masa pandemik yaitu berbeda pendapat dalam penggunaan aplikasi untuk penialaian akhir smester.

Perbedaan pendapat tersebut memicu terjadinya konflik antara kedua guru yang bersangkutan. Keduanya tak ada yang mau mengalah akibatnya, konflik

semakin memanas sehingga menimbulkan iklim organisasi yang tidak stabil. Guru lain pun ikut terkena imbasnya.

Dalam hal ini kepala madrasah sebagai leader atau pimpinan lemabaga pendidikan islam berperan untuk menyelesaikan konflik tersebut agar iklim organisasi kembali stabil dan proses pendidikan yang berlangsung di lingkungan madrasah berjalan lancar seperti biasanya.

Kepala madrasah berusaha mengurai konflik yang terjadi dengan cara mempertemukan kedua belah pihak, kemudian mencari jalan tengah dari perbedaan pendapat tersebut dan terkahir mendamaikan kedua belah pihak. Sehingga iklim madrasah kembali stabil dan kegiatan pendidikan kembali berjalan lancar seperti biasanya.

Kedua, konflik yang terjadi antara atasan dan bawahan yaitu antara kepala madrasah dengan guru. Konflik ini timbul diakibatkan karena miss komunikasi antrara guru dan kepala madrasah. Karena seperti yang kitatahu, dengan adanya pandemi covid 19 semua kegiatan dilaksanakan di rumah, atau kita kenal dengan istilah wfh. Dengan adanya wfh tersebut kadangkali membuat ketidak sesuaian antara yang disampaikan dengan yang diterima atau miss koomunikasi.

Kepala madrasah menginstruksikan untuk melakukan kegiatan A tetapi pada kenyataanya pihak guru menerima instruksi yang berbeda. Hal ini dikarenakan kesalahan dalam menginterpretasi sebuah instruksi. Akibatnya kepala madrasah merasa tidak dihargai karena instruksinya tidak dilaksanakan dan sang guru kebingungan dengan feedback dari kepala madarasah, dan berujung dengan timbulnya konflik antara kedua belah pihak.

Untuk mengatasi konflik tersebut, kepala madrasah memiliki inisiatif untuk mengcross check apa yang sebenranya terjadi, kenapa instruksi dari kepala madrasah tersebut tidak di laksanakan dan apa alasanya. Dengan demikian kedua belah pihak pun kembali berdamai dan timbul rasa saling menghormati diantara kedua belah pihak.

Ketiga, konflik yang terjadi antara guru dan murid. Konflik ini biasanya terjadi karen ulah murid yang tidak menghormati sang guru atau ketika sang murid tidak bisa mengikuti kegiatan pembelajaran seperti yang di inginkan oleh sang guru. tidak jarang konflik seperti ini dijumpai di berbagai sekolah. Terutama pada masa pandemi seperti ini, banyak siswa yang enggan mengikuti pembelajaran seprti yag di instruksikan guru dan sebagian dari mereka ada yang kurang menghargai kebaradaan guru meskipun dalam kondisi serba online.

Untuk mengatasi konflik ini, kepala madrasah mengambil tindakan dengan memberikan hukuman yang bertingkat sesuai dengan kadar kesalahan murid dan meminta murid untuk meminta maaf dan berjanji untuk tidak mengulang kesalahan yang sama. Dengan demikian hubungan yang terjadi natara guru dan murid tersebut kembali membaik bahkan menjadi lebih dekat.

2. Stress yang terjadi pada MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19

Stress merupakan suatu kondisi yang kerap kali akan dijumpai dalam kehidupan manusia. Utamanya pada masa kini saat indonesia dan dunia sedang dilanda oleh wabah covid 19. Tingkat stress pun kian meningkat dan beranka

macamnya, baik itu yang terjadi di lingkungan keluarga, masyarakat maupunpendidikan.

MA Al-Hidayah sebagai salah satu organisasi lembaga pendidikan islam pun kini menjumpai berbgaai macam stress yang terjadi khusunya pada masa pandemi covid 19. Baik itu stress yang terjadi pada kepala madrasah selaku pimpinan organisasi lembaga penddika, guru sebagai pendidik, staf administrasi, maupun siswa sebagai pembelajar. Berikut adalah uraian mengenai beberapa stress yang terjadi pada masa covid 19 di MA Al-Hidayah.

Pertama, stress yang di rasakan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah selaku pimpinana lembaga pendidikan mempunyai peranan yang sangat vital dalam menjalankan roda kepemimpinanaya di madrasah. Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh juga terhadap mutu lembaga pendidikan yang diembanya.

Pada masa pandemi covid ini kepala madrasah merasakan stress. Yaitu stress dalam menghadapi perubahan pola pendidikan yang begitu cepat dari yang mulanya pembelajaran dilaksnakaan dengan tatap muka tapi kini dengan terpaksa harus melaksanakan segala aktivitas pendidikan di rumah, dengan media online.

Hal terssebut cukup menguras pikirang kepala madrasah karena kepala madrasah sebagai leader harus bisa mencari alternatif-alternatif untuk bisa mensiasati aktivitas pendidikan meskipun dalam ranah online. Bagaimana caranya agar aktivitas pebdidikan tetap berjalan dengan baik meskipun dalam keadaan jarak jauh.

Tentunya dengan berbagai macam pikiran seperti yang disebutkan di atas membuat kepala madrasah merasa stress dalam menghadapi keadaan pendidikan di masa pandemi covid 19.

Kedua, stress yang di alami oleh guru. stress yang dialami oleh guru pada masa pandemi covid 19 disebabkan karena sulitnya guru dalam menyampaikan pengetahuan melalui media online, banyak sekali hambatan dan kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh.

Hambatan tersebut diantaranya berupa ketidaksiapanya siswa dalam menjalankan pembelajaran jarak jauh, kesulitan siswa mencerana pelajaran ddengan menggunakan media online, keterbatasan sinyal dan kuota yang menjadi penghamabta dalam proses pembelajaran jarak jauh.

Beberapa hambatan dan kendala yang dialami oleh guru dalam mmelaksanakan pembelajaran jarak jauh tersebut membuat guru merasakan stress. Karena tidak mudah untuk bisa beradaptasi dengan pola kehidupan kini yang serba terbatas dan dilakukan dengan jarak jauh dan media online.

Ketiga stress yang diraskaan oleh murid. Disamping guru yang merasa stress dengan adanya pembelajaran jaraka jauh ini, siswa pun turut serta merasakan stress dalam menghadapi pemeblajaran jarak jauh. Karena tidak semua siswa faham dengan dunia online, tidak semua siswa mampu dan memiliki sarana yang memadai untuk melaksnaakan pembeljaaran jarak jauh. Akibatnya tidak sedikit siswa yang merasa stress dengan pembeljaran jarak jauh di masa pandemi covid.

Selain itu, stress yang dirasakan oleh para siswa ini juga disebabkan oleh beban belajar dan beban tugas yang diebrikan oleh guru pada masa pandemi covid 19. Banyak siswa mengeluh karena beban tugas dan belajar yang diberikan oleh guru lebih banyak dari pada pembelajaran tatap muka. Hal ini membuat siswa merasa stress.

3. Cara Mengelola dan Menyelesaikan Konflik dan Stress di MA Al-Hidayah pada Masa Pandemi Covid 19

MA Al-Hidayah menggunakan beberapa cara dalam mengelola dan menyelesaiakan konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Cara mengelola konflik yang terjadi di lingkungan sekolah. Seperti yang disebutkan diatas terdapat tiga konflik yang terjadi pada masa pandemi covid 19. Yaitu konflik yang terjadi anatara guru dengan guru, dalam oenyelesaianya keoala madrasah beruopaya untuk mempertemukan kedua belah pihak kemudian mencari jalan tengah antara keduanya dan berakhir dengan mendaikan kedua belah pihak.

   Untuk konflik kedua, yaitu konflik antara kepala madrasah dengan guru. dalam penyelesaianya ini kepala madrasah berinisiatif untuk mencari tau apa yang sebenarnya terjadi, mencari tau akar permasalahanya dan berakhir dengan bermaaf maafan.
   Yang terakhir yaitu konflik yang terjadi anatara guru dan murid. Dalam menyelesaiakan konflik ini waka kesiswaan memiliki peran untuk mengambil tindakan atas konflik yang terjadi, memberikan peringatan atau bahkan hukumana jika diperlukan dan kemudian meminta siswa untuk meminta maaf pada guru.

b. Cara menyelesaiakan stress yang terjadi di lingkungan sekolah. Seperti yang disebutkan diatas bahwasanya terdapat beberapa stress yang terjadi di lingkungan sekolah.

   Yang pertama stress yang dialami oleh kepala sekolah. Dalam mengatasi stress tersebut kepala sekolah berusaha dengan menggali lebih dalam potensi potensi yang bisa memungkinkan untuk diterapkan pada pembelajaran di masa covid, membaca peluang dan kemungkinan yang akan dialami di masa mendatang, dan berusaha untur terus mengupgrade berbagai wawasan kependidikan utamanya pada saat pandemi seperti ini.
   Kedua, stress yang dialami oleh guru, dalam hal ini guru berupaya menyelesaikannya dengan strategi menangkal stress agar tidak berkelanjutan. Salah satunya dengan menguasai berbagai keterampilan yang memungkinakan untuk dipakai pada pembelajaran jarak jauh dsb.
   Ketiga stress yang dialami oleh siswa. Dalam penyelesaianya kepqala sekolah dan guru memeiliki peranan besar yaitu kepala sekolah memberikan instruksi pada guru untuk tidak memberikan bebanbelajar yang lebih berat dan guru

pun mengurangi beban belajarnya dengan demikian stress yang dialami siswa berhasil diatasi.

B. Pembahasan/Diskusi

Konflik & stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat diketahui bahwasanya konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah ada tiga macam yaitu :

a. Konflik yang terjadi antara guru dengan guru.

   jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

   Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

   Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

b. Konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru.

   jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikategorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok khusunya anatara atasan dan bawahan sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah satu indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

   Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

   Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

c. Konflik yang terjadi antara guru dan murid.

jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (win-lose strategy).

Adapun Stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid adalah sebagai berikut : Stress yag dialami oleh kepala sekolah, guru dan siswa.

Jika dilihat dari jenisnya strees ini termasuk ke dalam jenis stress yang diakibatkan oleh perubahan, diaman seseorang dipaksa untuk bisa menyesuaiakan diri dengan keadaan yang baru. Dampaknya adalah menurunya konsentrasi, kehilangan kendali emosi, dan produktivitas menjadi rendah

Adapun strategi yang digunakan dalam penyelesaian stress tersebut dengan memperbaiki kondisi individual danorganisasi dengan cara mengupgrade segala bentuk pengetahuan dan keterampilan yang digunakan di masa pandemi covid . selain itu juga tsrategi yang digunakan adalah dengan menghilangkan pemicu stress tersebut.

BAB IV
KESIMPILAN

A. Kesimpulan

Terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, yaitu konflik yang terjadi antara guru di lingkungan sekolah, konflik antara guru dengan kepala madrasah, konflik antara guru dengan siswa. ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy.

Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekolah yaitu stress berbentuk tekanan dan perubahan, artinya stress disebabkan oleh tekanan dari taggungjawabnya sebagai kepala sekolah dalam mengatasi berbagai persoalan pendidikan si masa pandemi covid dan stress berupa perubahan artinya, stress yang disebabkan oleh adanya transmisi atau adaptasi kebiasaan baru dalam dunia pendidikan. Selanjutnya stress yang dialami guru, hal ini lebih berkaitan dengan sisten operasioanal pembelajaran jarak jauh atau daring, karena dalam kenyataanya banyak sekali kendala dan hambatan dalam pembelajarn dari sehinggamemicu timbulnya stress yang dialami oleh guru. dan yang terakhir adalah stress yang dialami oleh siswa, hal ini di karenakan karena adaptasi dari kebiasaan baru pendidikan yang serba online dan beban belajar yag semakin banyak dari biasanya sehingga memicu timbulnya stress.

Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress diatas adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian diatas ialah kepala sekolah sebagai pimpinan dalam orgaisasi lembaga pendidikan islam harus siap untuk menghadapi berbagai konflik dan stress serta cara untuk menyelesaikanya. Disamping itu pula kepala sekolah, guru dan sisawa hendaknya dibekali sikap adaptif terhadap berbagai perubahan yang ada karena sejatinya sebagai subjek pendidikan harus bisa adaptif terhadap berbagai situasi dan kondisi baru.

Selain itu kepala sekolah juga dalam hal ini memiliki peran untuk bisa membaca peluang dan ancaman yang akan di hadapi di masa yang akan depan, karenanya penting sekali untuk mempersiapkan berbagai sumber daya yang kompeten dan tetap update agar ketika terjadinya perubahan seperti yang terjadi saat ini, sekolah bisa menghandle masalah tersebut dan bisa lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

al, L. D. (2014). Heroic Leadership in Australia, Sweden, and the United States. *International Journal of Educational Management*, 85-97.

Anwar, A. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Bandung: Remaja RosdaKarya.

Ayik, T. U. (2017). Relationship Between Communication Competence and Conflict. *Eurasian Journal of Educational Research*, 167-86.

Charieswort, A. (1996). *Manajemen stress: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.

Gibson, J. (1997). *Organisasi: Prilaku, Struktur, Proses.* Bandung: Binarupa Aksara.

Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya.* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

John, S. (2012). *Teori Sosial: Masalah-Masalah Pokok Dalam Sosiologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Muhammad, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 192-210.

Mulyaana, D. (2006). *Stress, Konflik, dan Komunikasi Organisasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Nasir, N. (2020). Phisicologycal Stress and Accosiated Factors During The Coronavirus Disease . *International Journal Of Science And Research (IJSR)*, 12-18.

Negara, A. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nova syafira Ariant, M. I. (2019). The Principal's Conflict Management Strategy Through Increased community Participationin the Era Of Indusdtrial Revolution 4.0. *International Conference On Educational Technology (ICET)*, 30-32.

Quick, J. C. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management.* USA: McGraw-Hill.Inc.

R.WaynePace, D. (2006). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta : Alfabeta.

Riazul, J. (2021). Tingkat Stress Mahasiswa Mengikuti Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengabdian Masyarakat,* 192-210.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

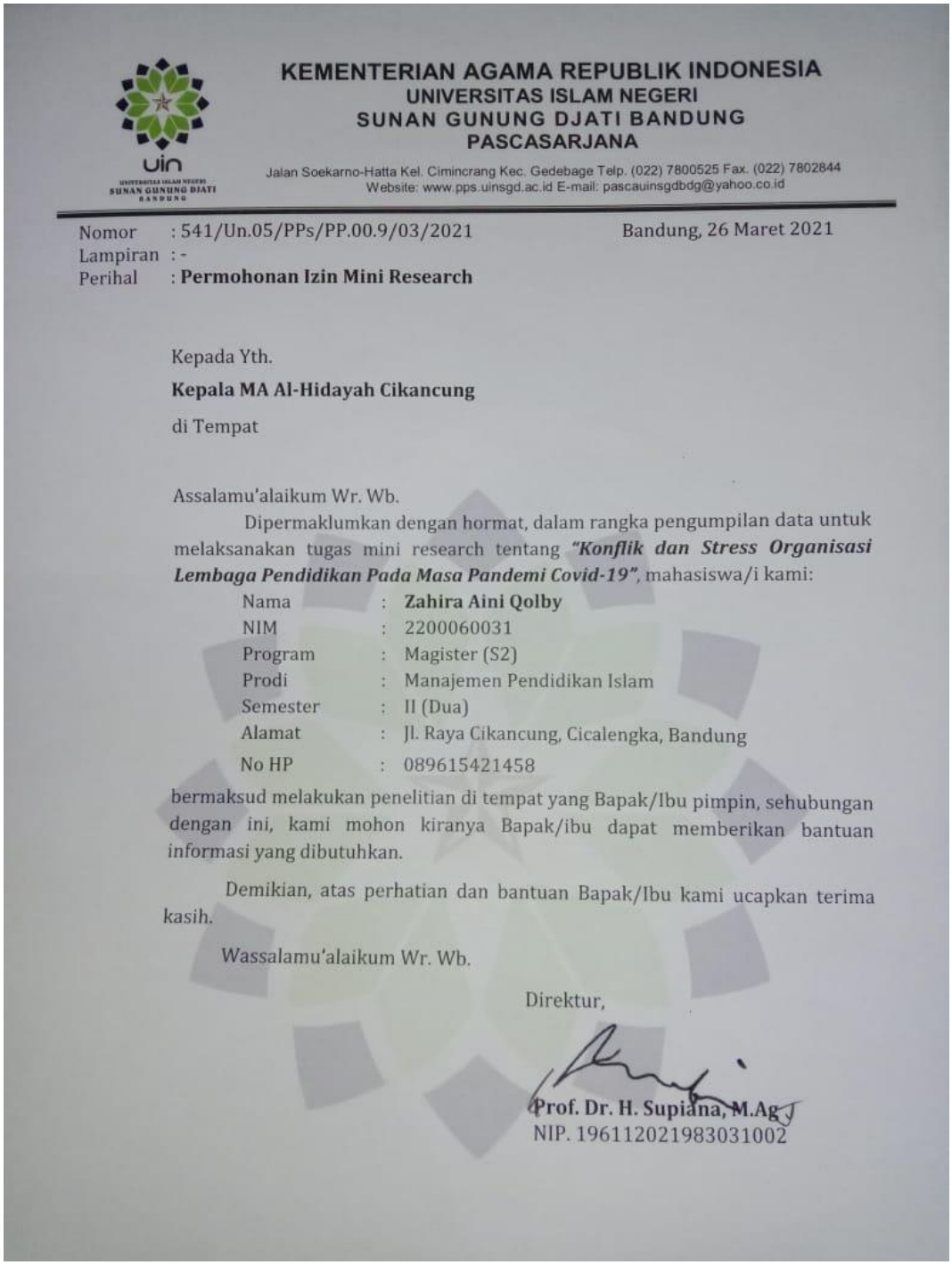
Sugiyono. (2017). *MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.

Suryanto. (2013). *Stress Management.* Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Wijono. (1993). *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Jakarta : PrennHalindo.

LAMPIRAN:

1. Surat Permohon Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimincrang Kec. Gedebage Telp. (022) 7800525 Fax. (022) 7802844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id E-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 541/Un.05/PPs/PP.00.9/03/2021 Bandung, 26 Maret 2021
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Mini Research**

Kepada Yth.
Kepala MA Al-Hidayah Cikancung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dipermaklumkan dengan hormat, dalam rangka pengumpilan data untuk melaksanakan tugas mini research tentang ***"Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19"***, mahasiswa/i kami:

Nama	:	**Zahira Aini Qolby**
NIM	:	2200060031
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Jl. Raya Cikancung, Cicalengka, Bandung
No HP	:	089615421458

bermaksud melakukan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi yang dibutuhkan.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

2. Surtat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-HIDAYAH AL-KOYUMIYAH
AKTA NOTARIS C. SOFYAN, SH., Sp.1 NO. 1 TAHUN 2011 TANGGAL 01 FEBRUARI 2011
MADRASAH ALIYAH AL-HIDAYAH
NSM : 131232040014 – NPSN : 20177984
Alamat : Jl. Raya Cikancung-Pangauban RT.02 RW.02 Desa/Kec. Cikancung 40396

SURAT KETERANGAN

No: A.10-001/YPIAA-MA/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs Ahmad Dahlan

NUPTK : 3956-7526-5530-0002

Kepala Jabatan : Kepala Madrasah

Menerangkan dengan sesumgguhnya bahwa:

Nama : Zahira Aini Qolby

NIM : 2200060031

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Smester : II

Alamat : Kp Pangauban rt/rw 02/02 Desa/Kec Cikancung Kab Bandung

Telah melaksanakan penelitian di Madrasah kami pada tanggal 5 April 2021 dalam memenuhi tugas mata kuliah organiasi lembaga pendidikan program manajemen pendidikan islam S-2 dengan judul :

"Konflik dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan dan Cara Penyelesaianya"

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinta

Bandung mei 2021

Kepala Madrasah

Drs Ahmad Dahlan

3. Foto-foto









Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

KONFLIK DAN STRESS DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DAN CARA PENYELESAIANYA (Penelitian di MA AL-Hidayah Cicalengka Bandung)

Zahira Aini Qolby
Pascasarja Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung
zahiraaqolby@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi covid-19 berdampak pada seluruh aspek kehidupan. Salah satu sektor yang terdampak adalah pendidikan. Kegiatan pendidikan yang mulanya dilaksanakan secara tetap muka, karena pandemi covid-19 seluruh kegiatan pendidikan dilaksanakan secara online. Perubahan ini memunculkan berbagai macam konflik dan stress dalam organisasi lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress apa saja yang terjadi di MA Al-Hidayah dan bagaiaman penyelesaianya. Penelitian ini menggunakan pendektana kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy. Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekola, guru dan siswa. Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

Kata kunci : konflik, stress, organisasi lembaga pendidikan islam

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has an impact on all aspects of life. One of the sectors affected is education. Educational activities that were initially carried out regularly, due to the Covid-19 pandemic all educational activities were carried out online. This change has given rise to various kinds of conflicts and stress in the organization of educational institutions. This study aims to determine the conflicts and stresses that occur at MA Al-Hidayah and how to solve them. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data obtained through interviews, observation, and documentation study. The results showed that there were three kinds of conflicts that occurred in MA Al-Hidayah during the Covid-19 pandemic, the three conflicts were destructive conflicts, two of which were substantive conflicts and one was emotional conflict. The settlement strategies used include a lose-lose strategy, mediation and a win-lose strategy. There are three types of stress that occur at MA Al-Hidayah, namely stress experienced by school heads, teachers and students. The strategies used in dealing with stress are 1) eliminating stressors, 2) controlling the consequences of stress, 3) changing perceptions of stressors and 4) providing social support.

Key Words: conflict, stress, and organization of educational institutions

DOI : http://dx.doi.org/10.15575/isema.v3i2.xxxx
Received: xxxxxx; Accepted: xxxxxx; Published: xxxxxx.

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 menyerang seluruh lapisan masyarakat tak terkecuali, Hadirnya wabah ini tidak hanya terjadi di indonesia melainkan wabah ini merupakan wabah yang mendunia, banyak negara luar pun yang ikut terkena oleh wabah pandemi covid-19. Semakin hari semakin meningkat kasus penambahan positif corona.

Pandemi covid-19 ini berdampak pada seluruh aspek kehidupan, aspek kesehatan, ekonomi, politik bahkan pendidikan sekalipun. Dengan meningkatnya penyebaran kasus positif coorona ini memkasa pemerintah untuk memberlakukan pembatasan pada seluruh elemen kehidupan. Semua kegiatan dilaksanakan secara jarak jauh atau melalui media online.

Pendidikan yang mulanya dilaksanakan dalam keadaan tatap muka pun harus turut serta mengikuti arahan pemerintah untuk mengalihkan seluruh aktivitas pendidikan melalui platform media online. Tentu bukan hal yang mudah untuk berhadapan dengan perubahan yang cepat akibat pandemi covid-19 tersebut.

Dalam hal ini seluruh masyarakat dipaksa untuk bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru, berdampingan dengan media online yang mungkin selama ini dianggap sebagai sesuatu hal yang baru bagi sebagian orang, sebagain dari mereka tak terbiasa berdampingan dengan media online dalam dunia pendidikan.

Konflik merupakan sesuatu yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam, konflik tersebut bisa munculk karena beberapa hal, bisa karena perbedaan pendapat, tujuan, perbedaan beban kerja, perbedaan upah yang di terima dan masih banyak lagi. (Nova syafira Ariant, 2019). Konflik tersebut sejatinya tidak bisa dihindarkan akan tetapi bisa di minimalisir (al, 2014). Konflik yang terjadi bisa berbagai macam bentuknya ada konflik yang terjadi antar individu dalam organisasi, konflik individu dengan kelompok dalam organisasi, konflik antar kelompok dalam organisasi dan konflik antar organisasi.

Keberadaan konflik dalam sebuah organisasi bukan sesuatu yang baru ataupun tabu, akan tetapi konflik sudah menjadi hal yang wajar yang kerap kai di temui dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam (Ayik, 2017).

Konflik yang terjadi dalam dunia pendidikan tidak selamnya memberikan dampak negatif, ada beberapa konflik yang juga berdampak positif bagi dunia pendidikan itu sendiri (Saiti, 2015).

Konflik secara istilah bisa diartikan sebagai pertikaian atau pertengkaran yang terjadi baik antara satu individu denganindividu lain, individu dengan kelompk, atau bahkan kelompok dengan kelompok yang disebabkan karena perbedaan pendapat, tujuan, keinginan dan lain sebagaianya (Anwar, 2009). Jones berpendapat (Anzizhan, 2015) konflik dalam organisasi bisa terjadi karena perbedaan sasaran antara satu kelompok dengan kelompok lain.

Dilihat dari bentuknya,konflik terbagi menjadi dua yaitu konflik destruktif dan konflik konstruktif (Yuliani Ibrahim, 2012). Konflik destruktif adalh konflik yang bisa menyebabkan kerugian diakibatkan oleh pertentangan antara kedua belah pihak. Sedangkan konflik konstruktif adalah konflik yang mendatangkan keuntungan bagi sebelah pihak.

Stress adalah sebuah kondisi psikologis seseorang yang merasa tertekan disebabkan karena tuntutan atau tanggujawab yang berat (Mulyasa, 2013). Unsur-unsur yang membentuk stress antara lain : stressor atau sumber stress, the stressed atau orang yang terkena stress, dan transaction (Nasir, 2020)

Dilihat dari jenisnya stress terbagi menjadi empat macam yatu : 1) Frustasi yaitu stress karena frustasi tidak bisa mencapai tujuan, 2) Konflik, yaitu stress yang terjadi karena konflik yang terjadi antara individu dengan individu lainya, 3) tekanan, yaitu stress yang terjadi karena tekanan untuk memenuhi sebuah tuntutan dan 4) Perubahan, yaitu stress untuk menghadapi perubahan dan adaptasi terhadap situasi baru (Muhammad, 2020).

Pada kenyataanya, kegiatan pendidikan dengan menggunakan media online ini tidak selamanya berjalan mulus, banyak dijumpai kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pendidikan dengan media online (Riazul, 2021). Sehingga hal tersebut memicu terjadinya konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah baik itu yang dialami oleh kepala sekolah, guru maupun siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesaianya. Konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 ini perlu dikaji lebih dalam untuk dapat memberikan gambaran bagaimana sesungguhnya konflik dan stress yang terjadi pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesainya, sehingga dapat dijadikan acuan oleh pembaca dalam mengatasi konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 di sekolah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sumber data diperoleh dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dengan wawancara pada kepala sekolah, guru dan siswa.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber lainya seperti dokumen. Teknik pengumpulan data pada penlitian ini meliputi studi observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dari hasil penelitian yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisi. Adapun teknik analisis data pada penlitian ini meliputi reduksi data (data reduction), dispali data (data display), kesimpulan dan verivikasi (conclusion drawing/verification).

HASIL DAN PEMBAHASAN

MA Al-Hidayah merupakan salah satu madrasah yang terletak di tengah pedesaan yaitu tepatnya berada di kp pangauban rt 02 rw 02 desa cikancung kecamatan cikancung kab bandung. MA Al-Hidayah berdiri pada tahun 2006 yang di prakarsai oleh KH Supyan Alm sebagai ketua yayasan sekaligus kepala madrasah pertama. KH Supyan mendirikan yayasan pendidikan islam mulai dari madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah dan madrasah aliyah.

Mulanya MA Al-Hidayah hanya memiliki beberapa rombel saja dan beberapa guru. Akan kini tumbuh dan berkembang pesat baik itu dari kuantitas siswa maupun kualitas siswa. Selain itu pula madarasah aliyah ini menjadi madrasah yang paling di minati mayarakat setemapat bahkan lintas desa. Hal ini dikarenakan kualitas madrasah yang semakin baik dari tahun ke tahun dan akses untuk menuju ke madrasah cukup mudah karena berada di tengah pedesaan yang bisa diakses oleh masyarakat dari berbagai prnjuru daerah

MA Al-Hidayah kerap kali mendapat berbagai kejuaraan. Baik itu dari bidak akademik maupun non akademik. Sumberdaya manusia pendidikan yang dimilikinya pun tak kalah bagus. Madrasah aliyah ini memiliki guru-guru yang kompeten di bidangnya sehingga mampu mewujudkan madrasah yang berkualitas, meraih prestasi yang gemilang dan mampu menghantarkan para siswa ke gerbang kesuksesan.

Namun dibalik kesuksesan madrasah tentunya tak luput dari berbagai cobaan dan hambatan. Salah satu hambatan dan cobaan yang dijumpai oleh MA Al-Hidayah sebagai organisasi lembaga pendidikan islam adalah konflik dan stress yang terjadi di organisasi lembaga pendidikan tersebut. Berikut diurakaian beberapa fenomena konflik dan stress yang terjadi organisasi lembaga pendidikan islam khusunya di MA Al-Hidayah.

1. Konflik Yang Terjadi Di MA Al-Hidayah Pada Masa Pandemi Covid 19

Dalam sebuah organisasi lembaga pendidikan islam tentunya tak jarang sekali kita jumpai berbagai konflik. Karena sejatinya tidak ada organisasi lembaga pendidikan islam yang luput dari sebuah konflik. Konflik yang terjadi pun beranke macam. Bebapa konflik yang terjadi MA Al-Hidayah adalah sebagai berikut :

Pertama, konflik yang terjadi antara guru di lingkungan madrasah. Tak selamanya hubungan antar guru di madrasah selalu harmonis akan tetapi terkadang ada ditemukan sejumlah konflik yang terjadi diantara guru dilingkungan madrasah.

Salah satu konflik antar guru yang terjadi adalah karena perbedaan pendapat. Hal ini berlangsung pada masa pandemik yaitu berbeda pendapat dalam penggunaan aplikasi untuk penialaian akhir smester.

Perbedaan pendapat tersebut memicu terjadinya konflik antara kedua guru yang bersangkutan. Keduanya tak ada yang mau mengalah akibatnya, konflik semakin memanas sehingga menimbulkan iklim organisasi yang tidak stabil. Guru lain pun ikut terkena imbasnya.

Dalam hal ini kepala madrasah sebagai leader atau pimpinan lemabaga pendidikan islam berperan untuk menyelesaikan konflik tersebut agar iklim organisasi kembali stabil dan proses pendidikan yang berlangsung di lingkungan madrasah berjalan lancar seperti biasanya.

Kepala madrasah berusaha mengurai konflik yang terjadi dengan cara mempertemukan kedua belah pihak, kemudian mencari jalan tengah dari perbedaan pendapat tersebut dan terkahir mendamaikan kedua belah pihak. Sehingga iklim madrasah kembali stabil dan kegiatan pendidikan kembali berjalan lancar seperti biasanya.

Kedua, konflik yang terjadi antara atasan dan bawahan yaitu antara kepala madrasah dengan guru. Konflik ini timbul diakibatkan karena miss komunikasi antrara guru dan kepala madrasah. Karena seperti yang kitatahu, dengan adanya pandemi covid 19 semua kegiatan dilaksanakan di rumah, atau kita kenal dengan istilah wfh. Dengan adanya wfh tersebut kadangkali membuat ketidak sesuaian antara yang disampaikan dengan yang diterima atau miss koomunikasi.

Kepala madrasah menginstruksikan untuk melakukan kegiatan A tetapi pada kenyataanya pihak guru menerima instruksi yang berbeda. Hal ini dikarenakan kesalahan dalam menginterpretasi sebuah instruksi. Akibatnya kepala madrasah merasa tidak dihargai karena instruksinya tidak

dilaksanakan dan sang guru kebingungan dengan feedback dari kepala madarasah, dan berujung dengan timbulnya konflik antara kedua belah pihak.

Untuk mengatasi konflik tersebut, kepala madrasah memiliki inisiatif untuk mengcross check apa yang sebenranya terjadi, kenapa instruksi dari kepala madrasah tersebut tidak di laksanakan dan apa alasanya. Dengan demikian kedua belah pihak pun kembali berdamai dan timbul rasa saling menghormati diantara kedua belah pihak.

Ketiga, konflik yang terjadi antara guru dan murid. Konflik ini biasanya terjadi karen ulah murid yang tidak menghormati sang guru atau ketika sang murid tidak bisa mengikuti kegiatan pembelajaran seperti yang di inginkan oleh sang guru. tidak jarang konflik seperti ini dijumpai di berbagai sekolah. Terutama pada masa pandemi seperti ini, banyak siswa yang enggan mengikuti pembelajaran seprti yag di instruksikan guru dan sebagian dari mereka ada yang kurang menghargai kebaradaan guru meskipun dalam kondisi serba online.

Untuk mengatasi konflik ini, kepala madrasah mengambil tindakan dengan memberikan hukuman yang bertingkat sesuai dengan kadar kesalahan murid dan meminta murid untuk meminta maaf dan berjanji untuk tidak mengulang kesalahan yang sama. Dengan demikian hubungan yang terjadi natara guru dan murid tersebut kembali membaik bahkan menjadi lebih dekat.

2. Stress Yang Terjadi Pada MA Al-Hidayah Pada Masa Pandemi Covid 19

Stress merupakan suatu kondisi yang kerap kali akan dijumpai dalam kehidupan manusia. Utamanya pada masa kini saat indonesia dan dunia sedang dilanda oleh wabah covid 19. Tingkat stress pun kian meningkat dan beranka macamnya, baik itu yang terjadi di lingkungan keluarga, masyarakat maupunpendidikan.

MA Al-Hidayah sebagai salah satu organisasi lembaga pendidikan islam pun kini menjumpai berbgaai macam stress yang terjadi khusunya pada masa pandemi covid 19. Baik itu stress yang terjadi pada kepala madrasah selaku pimpinan organisasi lembaga penddika, guru sebagai pendidik, staf administrasi, maupun siswa sebagai pembelajar. Berikut adalah uraian mengenai beberapa stress yang terjadi pada masa covid 19 di MA Al-Hidayah.

Pertama, stress yang di rasakan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah selaku pimpinana lembaga pendidikan mempunyai peranan yang sangat vital dalam menjalankan roda kepemimpinanaya di madrasah. Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh juga terhadap mutu lembaga pendidikan yang diembanya.

Pada masa pandemi covid ini kepala madrasah merasakan stress. Yaitu stress dalam menghadapi perubahan pola pendidikan yang begitu cepat dari yang mulanya pembelajaran dilaksnakaan dengan tatap muka tapi kini dengan terpaksa harus melaksanakan segala aktivitas pendidikan di rumah, dengan media online.

Hal terssebut cukup menguras pikirang kepala madrasah karena kepala madrasah sebagai leader harus bisa mencari alternatif-alternatif untuk bisa mensiasati aktivitas pendidikan meskipun dalam ranah online. Bagaimana caranya agar aktivitas pebdidikan tetap berjalan dengan baik meskipun dalam keadaan jarak jauh.

Tentunya dengan berbagai macam pikiran seperti yang disebutkan di atas membuat kepala madrasah merasa stress dalam menghadapi keadaan pendidikan di masa pandemi covid 19.

Kedua, stress yang di alami oleh guru. stress yang dialami oleh guru pada masa pandemi covid 19 disebabkan karena sulitnya guru dalam menyampaikan pengetahuan melalui media online, banyak sekali hambatan dan kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh.

Hambatan tersebut diantaranya berupa ketidaksiapanya siswa dalam menjalankan pembelajaran jarak jauh, kesulitan siswa mencerana pelajaran ddengan menggunakan media online, keterbatasan sinyal dan kuota yang menjadi penghamabta dalam proses pembelajaran jarak jauh.

Beberapa hambatan dan kendala yang dialami oleh guru dalam mmelaksanakan pembelajaran jarak jauh tersebut membuat guru merasakan stress. Karena tidak mudah untuk bisa beradaptasi dengan pola kehidupan kini yang serba terbatas dan dilakukan dengan jarak jauh dan media online.

Ketiga stress yang diraskaan oleh murid. Disamping guru yang merasa stress dengan adanya pembelajaran jaraka jauh ini, siswa pun turut serta merasakan stress dalam menghadapi pemeblajaran jarak jauh. Karena tidak semua siswa faham dengan dunia online, tidak semua siswa mampu dan memiliki sarana yang memadai untuk melaksnaakan pembeljaaran jarak

jauh. Akibatnya tidak sedikit siswa yang merasa stress dengan pembeljaran jarak jauh di masa pandemi covid.

Selain itu, stress yang dirasakan oleh para siswa ini juga disebabkan oleh beban belajar dan beban tugas yang diebrikan oleh guru pada masa pandemi covid 19. Banyak siswa mengeluh karena beban tugas dan belajar yang diberikan oleh guru lebih banyak dari pada pembelajaran tatap muka. Hal ini membuat siswa merasa stress.

3. Cara Mengelola Dan Menyelesaikan Konflik Dan Stress Di MA Al-Hidayah Pada Masa Pandemi Covid 19

MA Al-Hidayah menggunakan beberapa cara dalam mengelola dan menyelesaiakan konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Cara mengelola konflik yang terjadi di lingkungan sekolah.

Seperti yang disebutkan diatas terdapat tiga konflik yang terjadi pada masa pandemi covid 19. Yaitu konflik yang terjadi anatara guru dengan guru, dalam oenyelesaianya keoala madrasah beruopaya untuk mempertemukan kedua belah pihak kemudian mencari jalan tengah antara keduanya dan berakhir dengan mendaikan kedua belah pihak.

Untuk konflik kedua, yaitu konflik antara kepala madrasah dengan guru. dalam penyelesaianya ini kepala madrasah berinisiatif untuk mencari tau apa yang sebenarnya terjadi, mencari tau akar permasalahanya dan berakhir dengan bermaaf maafan.

Yang terakhir yaitu konflik yang terjadi anatara guru dan murid. Dalam menyelesaiakan konflik ini waka kesiswaan memiliki peran untuk mengambil tindakan atas konflik yang terjadi, memberikan peringatan atau bahkan hukumana jika diperlukan dan kemudian meminta siswa untuk meminta maaf pada guru.

b. Cara Menyelesaiakan Stress Yang Terjadi Di Lingkungan Sekolah.

Seperti yang disebutkan diatas bahwasanya terdapat beberapa stress yang terjadi di lingkungan sekolah diantaranya adalah :

Yang pertama stress yang dialami oleh kepala sekolah. Dalam mengatasi stress tersebut kepala sekolah berusaha dengan menggali lebih dalam potensi potensi yang bisa memungkinkan untuk diterapkan pada

pembelajaran di masa covid, membaca peluang dan kemungkinan yang akan dialami di masa mendatang, dan berusaha untur terus mengupgrade berbagai wawasan kependidikan utamanya pada saat pandemi seperti ini.

Kedua, stress yang dialami oleh guru, dalam hal ini guru berupaya menyelesaikannya dengan strategi menangkal stress agar tidak berkelanjutan. Salah satunya dengan menguasai berbagai keterampilan yang memungkinakan untuk dipakai pada pembelajaran jarak jauh dsb.

Ketiga stress yang dialami oleh siswa. Dalam penyelesaianya kepqala sekolah dan guru memeiliki peranan besar yaitu kepala sekolah memberikan instruksi pada guru untuk tidak memberikan bebanbelajar yang lebih berat dan guru pun mengurangi beban belajarnya dengan demikian stress yang dialami siswa berhasil diatasi.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat diketahui bahwasanya konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah ada tiga macam yaitu :

a. Konflik yang terjadi antara guru dengan guru.

Jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

b. Konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru.

Jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikategorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok khusunya anatara atasan dan bawahan sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah

satu indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

c. Konflik yang terjadi antara guru dan murid.

Jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (win-lose strategy).

Adapun Stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid adalah sebagai berikut : Stress yag dialami oleh kepala sekolah, guru dan siswa.

Jika dilihat dari jenisnya strees ini termasuk ke dalam jenis stress yang diakibatkan oleh perubahan, diaman seseorang dipaksa untuk bisa menyesuaiakan diri dengan keadaan yang baru. Dampaknya adalah menurunya konsentrasi, kehilangan kendali emosi, dan produktivitas menjadi rendah

Adapun strategi yang digunakan dalam penyelesaian stress tersebut dengan memperbaiki kondisi individual danorganisasi dengan cara mengupgrade segala bentuk pengetahuan dan keterampilan yang digunakan di masa pandemi covid . selain itu juga tsrategi yang digunakan adalah dengan menghilangkan pemicu stress tersebut.

SIMPULAN

Terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, yaitu konflik yang terjadi antara guru di lingkungan sekolah, konflik antara guru dengan kepala madrasah, konflik antara guru dengan siswa. ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy.

Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekolah yaitu stress berbentuk tekanan dan perubahan, artinya stress disebabkan oleh tekanan dari taggungjawabnya sebagai kepala sekolah dalam mengatasi berbagai persoalan pendidikan si masa pandemi covid dan stress berupa perubahan artinya, stress yang disebabkan oleh adanya transmisi atau adaptasi kebiasaan baru dalam dunia pendidikan. Selanjutnya stress yang dialami guru, hal ini lebih berkaitan dengan sisten operasioanal pembelajaran jarak jauh atau daring, karena dalam kenyataanya banyak sekali kendala dan hambatan dalam pembelajarn dari sehinggamemicu timbulnya stress yang dialami oleh guru. dan yang terakhir adalah stress yang dialami oleh siswa, hal ini di karenakan karena adaptasi dari kebiasaan baru pendidikan yang serba online dan beban belajar yag semakin banyak dari biasanya sehingga memicu timbulnya stress.

Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress diatas adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

REFERENSI

Abidin. (2013). *Desain Sistem Pembelajaran dalam Konteks Kurikulum 2013.* Bandung: Refika Aditama.

al, L. D. (2014). Heroic Leadership in Australia, Sweden, and the United States. *International Journal of Educational Management*, 85-97.

Anwar, A. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan .* Bandung: Remaja RosdaKarya.

Anzizhan. (2015). Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tarbiyah*, 114-31.

Ayik, T. U. (2017). Relationship Between Communication Competence and Conflict. *Eurasian Journal of Educational Research*, 167-86.

Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya.* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Hasibuan, M. (1089). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.* Jakarta: CV Haji Mas Gus.

Hussein, U. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

John, S. (2012). *Teori Sosial: Masalah-Masalah Pokok Dalam Sosiologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Komariah, E. d. (2012). *Administrasi Pendidikan,.* Bandung: Alfabeta.

Muhammad, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 192-210.

Mulyaana, D. (2006). *Stress, Konflik, dan Komunikasi Organisasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Nasir, N. (2020). Phisicologycal Stress and Accosiated Factors During The Coronavirus Disease . *International Journal Of Science And Research (IJSR)*, 12-18.

Nova syafira Ariant, M. I. (2019). The Principal's Conflict Management Strategy Through Increased community Participationin the Era Of Indusdtrial Revolution 4.0. *International Conference On Educational Technology (ICET)*, 30-32.

Riazul, J. (2021). Tingkat Stress Mahasiswa Mengikuti Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 192-210.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Saiti, A. (2015). Conflicts in Schools, Conflict Management Styles and the Role of the School Leader: A Study of Greek Primary School Educators. *Educational Management Administration and Leadership*, 582–609.

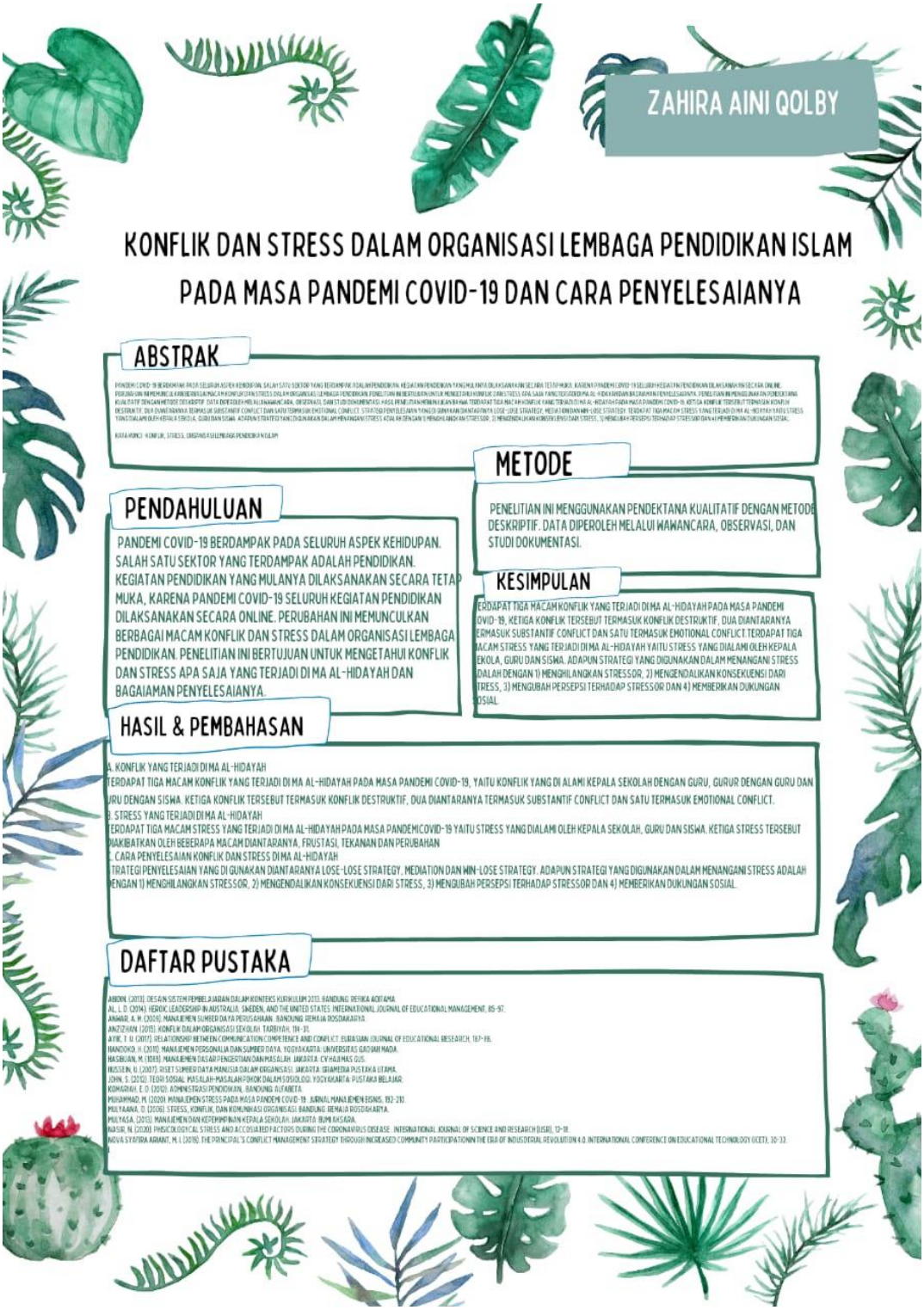
Shadily, J. M. (2006). *Kamus Inggris Indonesia.* Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2017). *MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D .* Bandung: Alfabeta.

Syah, M. (2006). *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru.* Bandung: Rosda Karya.

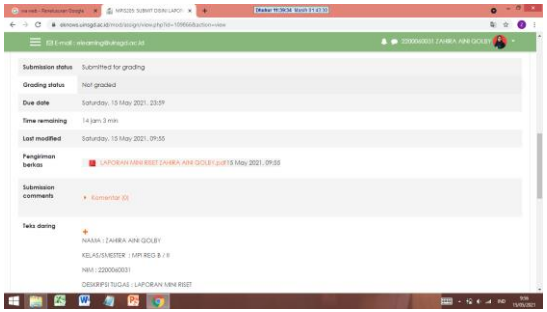
Yuliani Ibrahim, J. I. (2012). „Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Produktivitas Di Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh. *Administrasi Pendidikan*, 70-81.

LAMPIRAN: PEMEMBUAT POSTER MAKALAH Berbasis Jurnal

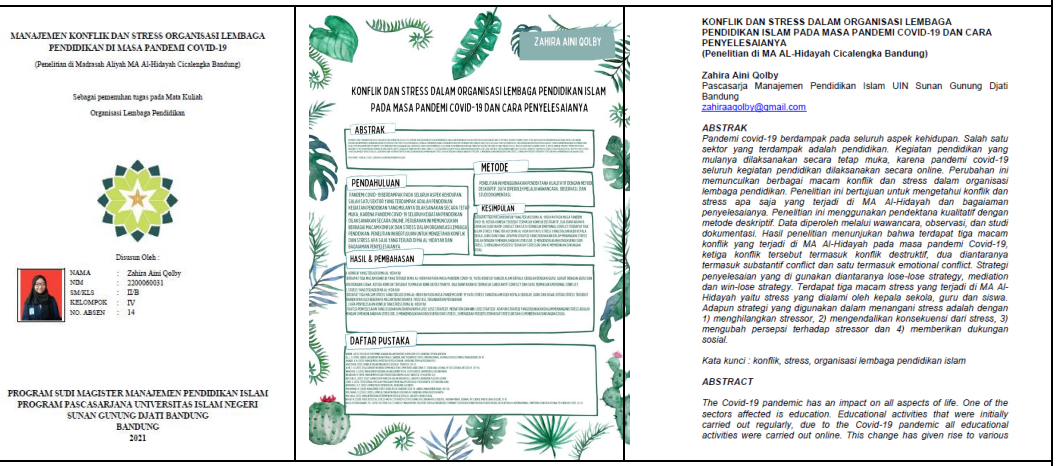


KEGIATAN 15 MEI 2021

1. BUKTI SUBMIT KE LMS



2. BUKTI SUBMIT KE KETUA KELOMPOK



MANAJEMEN KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MASA PANDEMI COVID-19

(Penelitian di Madrasah Aliyah MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah

Organisasi Lembaga Pendidikan

Disusun Oleh :

NAMA : Zahira Aini Qolby
NIM : 2200060031
SM/KLS : II/B
KELOMPOK : IV
NO. ABSEN : 14

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ZAHIRA AINI QOLBY

KONFLIK DAN STRESS DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DAN CARA PENYELESAIANYA

ABSTRAK

PENDAHULUAN

METODE

KESIMPULAN

HASIL & PEMBAHASAN

DAFTAR PUSTAKA

KONFLIK DAN STRESS DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DAN CARA PENYELESAIANYA
(Penelitian di MA AL-Hidayah Cicalengka Bandung)

Zahira Aini Qolby
Pascasarja Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung
zahiraaqolby@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi covid-19 berdampak pada seluruh aspek kehidupan. Salah satu sektor yang terdampak adalah pendidikan. Kegiatan pendidikan yang mulanya dilaksanakan secara tetap muka, karena pandemi covid-19 seluruh kegiatan pendidikan dilaksanakan secara online. Perubahan ini memunculkan berbagai macam konflik dan stress dalam organisasi lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress apa saja yang terjadi di MA Al-Hidayah dan bagaiaman penyelesaianya. Peneltian ini menggunakan pendektana kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy. Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekola, guru dan siswa. Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

Kata kunci : konflik, stress, organisasi lembaga pendidikan islam

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has an impact on all aspects of life. One of the sectors affected is education. Educational activities that were initially carried out regularly, due to the Covid-19 pandemic all educational activities were carried out online. This change has given rise to various

3. MEMBUAT LOG BOOK MINI RISET

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET
KEGIATAN INDIVIDU
Nama : Zahira Aini Qolby
Nim : 2200060031
Kelas/Smes : II/MPI Reg B



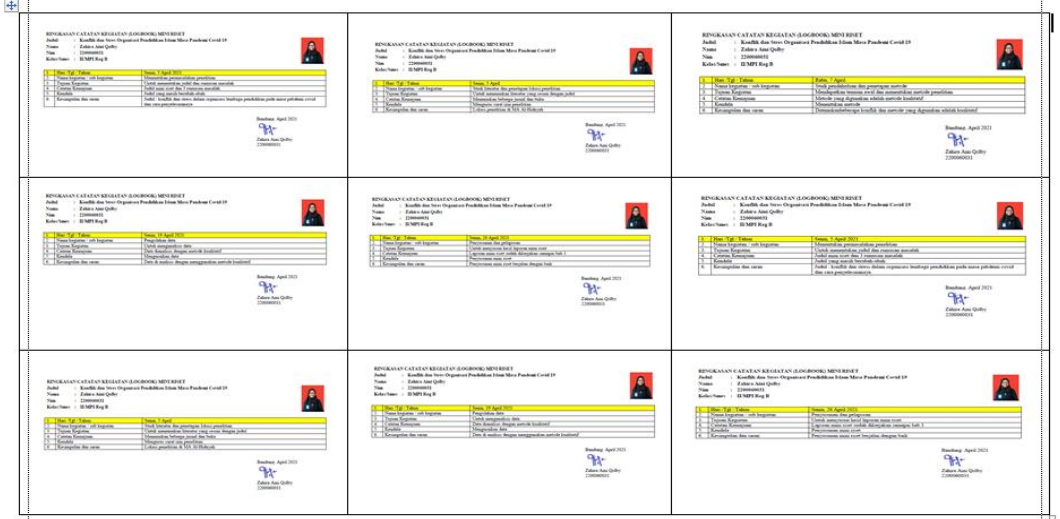
URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	5April 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	5April 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	5April 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	5 April 2021	
II. KELAPANGAN	7April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	7April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data : observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	7April 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	19 April 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	19 April 2021	
7. Analisa data setelah validasi dan reliabilitas	21 April 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	22 April 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	26 April 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	26 April 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	30 April 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	14 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	10April -15mei 2021	Terlampir

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

4. LAMPIRAN

LAMPIRAN



ISIKAN DISINIA BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR RISET MINI

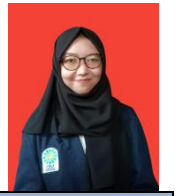
RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

KEGIATAN INDIVIDU

Nama : Zahira Aini Qolby

Nim : 2200060031

Kelas/Smes : II/MPI Reg B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	5April 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	5April 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	5April 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	5 April 2021	
II. KELAPANGAN	7April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	7April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data :	7April 2021	
observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	7 April 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	19 April 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	19 April 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	21 April 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	22 April 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	26 April 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	26 April 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	30 April 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	14 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	10April -15mei 2021	Terlampir

Bandung. April 2021



Zahira Aini Qolby

LAMPIRAN

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 5 April 2021
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Menentukan permasalahan penelitian
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk menentukan judul dan rumusan masalah
4.	Catatan Kemajuan	Judul mini riset dan 3 rumusan masalah
5.	Kendala	Judul yang masih berubah-ubah
6.	Kesimpulan dan saran	Judul : konflik dan stress dalam organisasi lembaga pendidikan pada masa pabdemi covid dan cara penyelesaianaya

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 5 April
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Studi literatur dan penetapan lokasi penelitian
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk menemukan literatur yang sesuai dengan judul
4.	Catatan Kemajuan	Menemukan beberpa jurnal dan buku
5.	Kendala	Mengurus surat izin penelitian
6.	Kesimpulan dan saran	Lokasi penelitian di MA Al-Hidayah

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Rabu, 7 April
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Studi pendahuluan dan penetapan metode
3.	Tujuan Kegiatan	Mendapatkan teman awal dan menentukan metode penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Metode yang digunakan adalah metode kualitatif
5.	Kendala	Menentukan metode
6.	Kesimpulan dan saran	Ditemukanbeberapa konflik dan metode yang digunakan adalah kualitatif

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 19 April 2021
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Pengolahan data
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk menganalisis data
4.	Catatan Kemajuan	Data dianalisis dengan metode kualitatif
5.	Kendala	Menguraikan data
6.	Kesimpulan dan saran	Data di analisis dengan menggunakan metode kualitatif

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 26 April 2021
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Penyusunan dan pelaporan
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk mesyusun hasil laporan mini riset
4.	Catatan Kemajuan	Laporan mini riset sudah dikerjakan samapai bab 3
5.	Kendala	Penyusunan mini riset
6.	Kesimpulan dan saran	Penyusunan mini riset berjalan dengan baik

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 5 April 2021
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Menentukan permasalahan penelitian
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk menentukan judul dan rumusan masalah
4.	Catatan Kemajuan	Judul mini riset dan 3 rumusan masalah
5.	Kendala	Judul yang masih berubah-ubah
6.	Kesimpulan dan saran	Judul : konflik dan stress dalam organisasi lembaga pendidikan pada masa pabdemi covid dan cara penyelesaianaya

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 5 April
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Studi literatur dan penetapan lokasi penelitian
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk menemukan literatur yang sesuai dengan judul
4.	Catatan Kemajuan	Menemukan beberpa jurnal dan buku
5.	Kendala	Mengurus surat izin penelitian
6.	Kesimpulan dan saran	Lokasi penelitian di MA Al-Hidayah

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 19 April 2021
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Pengolahan data
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk menganalisis data
4.	Catatan Kemajuan	Data dianalisis dengan metode kualitatif
5.	Kendala	Menguraikan data
6.	Kesimpulan dan saran	Data di analisis dengan menggunakan metode kualitatif

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : **Konflik dan Stres Organisasi Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid 19**
Nama : **Zahira Aini Qolby**
Nim : **2200060031**
Kelas/Smes : **II/MPI Reg B**



1.	Hari /Tgl / Tahun	Senin, 26 April 2021
2.	Nama kegiatan / sub kegiatan	Penyusunan dan pelaporan
3.	Tujuan Kegiatan	Untuk mesyusun hasil laporan mini riset
4.	Catatan Kemajuan	Laporan mini riset sudah dikerjakan samapai bab 3
5.	Kendala	Penyusunan mini riset
6.	Kesimpulan dan saran	Penyusunan mini riset berjalan dengan baik

Bandung. April 2021

Zahira Aini Qolby
2200060031

MANAJEMEN KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MASA PANDEMI COVID-19

(Penelitian di Madrasah Aliyah MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah
Organisasi Lembaga Pendidikan



Disusun Oleh :

NAMA	:	Zahira Aini Qolby
NIM	:	2200060031
SM/KLS	:	II/B
KELOMPOK	:	IV
NO. ABSEN	:	14

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has an impact on all aspects of life. One of the sectors affected is education. Educational activities that were initially carried out regularly, due to the Covid-19 pandemic all educational activities were carried out online. This change has given rise to various kinds of conflicts and stress in the organization of educational institutions. This study aims to determine the conflicts and stresses that occur at MA Al-Hidayah and how to solve them. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data obtained through interviews, observation, and documentation study. The results showed that there were three kinds of conflicts that occurred in MA Al-Hidayah during the Covid-19 pandemic, the three conflicts were destructive conflicts, two of which were substantive conflicts and one was emotional conflict. The settlement strategies used include a lose-lose strategy, mediation and a win-lose strategy. There are three types of stress that occur at MA Al-Hidayah, namely stress experienced by school heads, teachers and students. The strategies used in dealing with stress are 1) eliminating stressors, 2) controlling the consequences of stress, 3) changing perceptions of stressors and 4) providing social support.

Key Words: conflict, stress, and organization of educational institutions

ABSTRAK

Pandemi covid-19 berdampak pada seluruh aspek kehidupan. Salah satu sektor yang terdampak adalah pendidikan. Kegiatan pendidikan yang mulanya dilaksanakan secara tetap muka, karena pandemi covid-19 seluruh kegiatan pendidikan dilaksanakan secara online. Perubahan ini memunculkan berbagai macam konflik dan stress dalam organisasi lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress apa saja yang terjadi di MA Al-Hidayah dan bagaiaman penyelesaianya. Penelitian ini menggunakan pendektana kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy. Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekola, guru dan siswa. Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

Kata Kunci : Konflik, Stress dan Organisasi Lembaga Pendidikan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Sebagai sebuah wacana yang tidak ada habisnya diahas, demokrasi kerap memberikan silang pendapat dan adu opini yang komplek. Demokrasi tak sekadar soal politik, namun juga ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, bahkan soal mentalitas. Tentunya masih banyak lagi wacana demokrasi yang bisa ditilik dari berbagai aspek.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar pelaksanaan demokrasi di Indonesia. Luasnya wacana demokrasi memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu pendidikan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajar.

Sosiolog Perancis, Pierre Bourdieu berpendapat bahwa institusi pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi merupakan arena reproduksi kultur. Artinya, demokrasi dengan seperangkat nilai-nilai kulturalnya bisa diproduksi dan direproduksi melalu proses pendidikan. Sekolah menjadi salah satu arena dimana demokrasi bisa diwujudkan.

Toleransi, egaliter, disiplin, peduli, dan solidaritas merupakan sikap atau perilaku yang dipahami disini sebagai kultur demokratik. Sejatinya, kultur demokratik membangun keselarasan dengan terwujudnya kehidupan sosial yang demokratik pula seperti terciptanya keadilan, kesetaraan, dan kesejahteraan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan perilaku demoratik siswa agar tercipta kehidupan yang demokratis dalam lingkup sekolah dan masyarakat kelak. Proses pendidikan di sekolah memainkan peranan penting dalam mewujudkan visi tersebut. Atas dasar itulah penelitian ini dilakukan.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru dan murid MA Al-Hidayah Cicalengka yang telah berpartisipasi dalap penelitian tentang ”Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 15 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **ii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 2
C. Tujuan Penelitian 3
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 3
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Konsep Dasar Konflik 4
B. Konsep Dasar Stress 11
C. Cara Mengelola dan Menyelesaiakn Konflik dan Stress 17
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 21
B. Unit Analisis 21
1. Subjek Penelitian 21
2. Informasi Penelitian 21
3. Lokasi Penelitian 21
C. Metode Pengumpulan Data 22
D. Teknik Analisis Data 22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 23
1. Konflik Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19 23
2. Stress Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19 23
3. Cara Mengelola dan Menyelesaikan Konflik dan Stress di MA Al-Hidayah pada Masa Pandemi Covid 19 27
B. Pembahasan/Diskusi 27
1. Konflik Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19 27
2. Stress Yang Terjadi di MA Al-Hidayah di Masa Pademi Covid 19 28
3. Cara Mengelola dan Menyelesaikan Konflik dan Stress di MA Al-Hidayah pada Masa Pandemi Covid 19 28
BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan 31
B. Implikasi 31
C. Saran 31

DAFTAR PUSTAKA **33**
Lampiran
..... 35

BAB I
PENDAHULUAN

E. Latar Belakang Masalah

Pandemi covid-19 menyerang seluruh lapisan masyarakat tak terkecuali, Hadirnya wabah ini tidak hanya terjadi di indonesia melainkan wabah ini merupakan wabah yang mendunia, banyak negara luar pun yang ikut terkena oleh wabah pandemi covid-19. Semakin hari semakin meningkat kasus penambahan positif corona.

Pandemi covid-19 ini berdampak pada seluruh aspek kehidupan, aspek kesehatan, ekonomi, politik bahkan pendidikan sekalipun. Dengan meningkatnya penyebaran kasus positif coorona ini memkasa pemerintah untuk memberlakukan pembatasan pada seluruh elemen kehidupan. Semua kegiatan dilaksanakan secara jarak jauh atau melalui media online.

Pendidikan yang mulanya dilaksanakan dalam keadaan tatap muka pun harus turut serta mengikuti arahan pemerintah untuk mengalihkan seluruh aktivitas pendidikan melalui platform media online. Tentu bukan hal yang mudah untuk berhadapan dengan perubahan yang cepat akibat pandemi covid-19 tersebut.

Dalam hal ini seluruh masyarakat dipaksa untuk bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru, berdampingan dengan media online yang mungkin selama ini dianggap sebagai sesuatu hal yang baru bagi sebagian orang, sebagain dari mereka tak terbiasa berdampingan dengan media online dalam dunia pendidikan.

Konflik merupakan sesuatu yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam, konflik tersebut bisa munculk karena beberapa hal, bisa karena perbedaan pendapat, tujuan, perbedaan beban kerja, perbedaan upah yang di terima dan masih banyak lagi. (Nova syafira Ariant, 2019). Konflik tersebut sejatinya tidak bisa dihindarkan akan tetapi bisa di minimalisir (al, 2014). Konflik yang terjadi bisa berbagai macam bentuknya ada konflik yang terjadi antar individu dalam organisasi, konflik individu dengan kelompok dalam organisasi, konflik antar kelompok dalam organisasi dan konflik antar organisasi.

Keberadaan konflik dalam sebuah organisasi bukan sesuatu yang baru ataupun tabu, akan tetapi konflik sudah menjadi hal yang wajar yang kerap kai di temui dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam (Ayik, 2017).

Stress adalah sebuah kondisi psikologis seseorang yang merasa tertekan disebabkan karena tuntutan atau tanggujawab yang berat (Mulyasa, 2013). Unsur-unsur yang membentuk stress antara lain : stressor atau sumber stress, the stressed atau orang yang terkena stress, dan transaction (Nasir, 2020)

Dilihat dari jenisnya stress terbagi menjadi empat macam yatu : 1) Frustasi yaitu stress karena frustasi tidak bisa mencapai tujuan, 2) Konflik, yaitu stress yang terjadi karena konflik yang terjadi antara individu dengan individu lainya, 3) tekanan, yaitu stress yang terjadi karena tekanan untuk memenuhi sebuah

tuntutan dan 4) Perubahan, yaitu stress untuk menghadapi perubahan dan adaptasi terhadap situasi baru (Muhammad, 2020).

Pada kenyataanya, kegiatan pendidikan dengan menggunakan media online ini tidak selamanya berjalan mulus, banyak dijumpai kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pendidikan dengan media online (Riazul, 2021). Sehingga hal tersebut memicu terjadinya konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah baik itu yang dialami oleh kepala sekolah, guru maupun siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesaianya. Konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 ini perlu dikaji lebih dalam untuk dapat memberikan gambaran bagaimana sesungguhnya konflik dan stress yang terjadi pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesainya, sehingga dapat dijadikan acuan oleh pembaca dalam mengatasi konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 di sekolah.

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu untuk dirumuskan beberapa masalah penelitian yang dituangkan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan pokok penelitian, sebagai berikut :

4. Apa saja konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19 ?
5. Apa saja stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19?
6. Bagaiaman cara menyelesaikan konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19?

G. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah sebagaimana yang disebutkan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4. Untuk mengetahui konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19
5. Untuk mengetahui stress yang terjadi di MA Al-hidayah pada masa pandemi covid 19
6. Untuk mengetahui cara menyelesaiakan konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa apandemi covid 19

H. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diarapkan dapat memberikan sejumlah manfaat dan kegunaan baik dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis, sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi khazanah pengembangan keilmuan terutama dibidang kajian manajemen pendidikan islam.

2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan kontribusi bagi MA Al-Hidayah dalam hal menyikapi konflik dan stres yang terjadi di MA Al-Hidayah guna meningkatkan produktivitas dan pencaoaian tujuan secara efektif dan efisien.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

D. Konsep Dasar Konflik

8. Pengertian konflik

Konflik secara bahasa berasal dari bahasa inggris *conflict* yang berarti konflik, dan berasal dari bhasa latin *configure* yang artinya saling menjatuhkan. Konflik biasanya terjadi karena ada pihak-pihak yang saling mengejutkan seperti kekerasan,sindiran, sikap, pendapat-pendapat,prilaku, tujuan dan kebutuhan yang bertentangan ((Charieswort, 1996).

Konflik secara istilah bisa diartikan sebagai pertikaian atau pertengkaran yang terjadi baik antara satu individu denganindividu lain, individu dengan kelompk, atau bahkan kelompok dengan kelompok yang disebabkan karena perbedaan pendapat, tujuan, keinginan dan lain sebagaianya (Anwar, 2009)

Konflik bisa juga diartikan sebagai ekspersi pertikaian antara individu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok lainnya karena berbeda pendapat dan tujuan, menurut Abu mangku Negara, yaitu: Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih antara anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegitan kerja/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Negara, 2009).

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwasanya konflik merupakan sebuah pertentangan yang terjadi antar individu maupun kelompok yang disebabkan karena perbedaan pendapat, keinginan, dan tujuan dan lain-lain.

9. Jenis-jenis konflik

Menurut Dahrendorf (Gibson, 1997) konflik dibedakan menjadi 5 macam :

f. konflik dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (role)

g. konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar gank).

h. konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).

i. konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara)

j. konflik antar atau tidak antar agama 6) konflik antar politik.

T. Hani Handoko (Handoko, 2011), memaparkan ada empat jenis konflik dalam kehidupan organisasi, yaitu:

f. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seseorang individu menghadapi ketidak pastian terhadap pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya.

g. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaa-perbedaan kepribadian.

h. Konflik antar individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.

i. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.

j. Konflik antar organisasi

10. Unsur-Unsur Konflik

Menurut Wijono (Wijono, 1993), mengidentifikasi ciri-ciri konflik adalah:

f. Setidak-tidaknya ada dua pihak secara perseorangan maupun kelompok yang terlibat dalam suatu interaksi yang saling bertentangan.

g. Paling tidak timbul pertentangan antara dua pihak secara perseorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan, memainkan peran dan ambigius atau adanya nilai-nilai atau norma yang saling berlawanan.

h. Munculnya interaksi yang seringkali ditandai oleh gejala-gejala perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi, dan menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan.

i. Munculnya tindakan yang saling berhadap-hadapan sebagai akibat pertentangan yang berlarut-larut.

j. Munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang terkait dengan kedudukan, statussosial, pangkat, golongan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, prestise dan sebagainya.

11. Moderator Konflik

Ada beberapa hal yang menjadi moderator konflik sebagaimana yang dikemukakan oleh (John, 2012):

d. Hubungan kekerabatan bergeser menjadi hubungan struktural yang disusun dalam organisasi formal perusahaan.

e. Nilai-nilai kebersamaan berubah menjadi individualis dan nilai-nilai tentang pemanfaatan waktu yang cenderung tidak ketat berubah menjadi pembagian waktu yang tegas seperti jadwal kerja dan istirahat dalam dunia industri.

f. Perubahan-perubahan ini, jika terjadi seara cepat atau mendadak, akan membuat kegoncangan proses-proses sosial di masyarakat, bahkan akan terjadi upaya penolakan terhadap semua bentuk perubahan karena dianggap mengacaukan tatanan kehidupan masyarakat yang telah ada.

12. Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Diantara faktor-faktor yang menyebabkan konflik anatara individu atau organisasi, menurut (Mulyasa, 2013), adalah sebagai berikut:

f. Perbedaan individu yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan.Setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya.

g. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.

h. Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

i. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.

j. Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda. Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat.

Secara ringkas penyebab-penyebab konflik tersebut dapat di jelaskan (Handoko, 2011), sebagai berikut: (1) Komunikasi, (2) struktur dan (3) pribadi.

13. Dampak Konflik

Adanya sebuah konflik yang timbul dalam perkembangan organisasi atau lembaga, pasti memberikan sebuah dampak bagi kelangsungan organisisasi teresebut. Lingkup konflik tersebut dapat memberikan dampak terhadap individu maupun dampak terhadap organisasi tersebut. Terdapat dua dampak yang di akibatkan dengan adanya konflik, yaitu dampak negatif dan dampak positif. (Mulyaana, 2006).

Efek negatif dari konflik bisa berlingkup pada level individu ataupun organisasi. Pada level organisasi, konflik merusak kinerja organisasi sekaligus unit-unit yang ada di dalamnya. Pada level individu, konflik merusak dalam bentuk tertekannya pekerja (job stress). Berikut adalah rincian efek negatif konflik organisasi:

c. Reaksi umum atas konflik seperti ketidakmampuan konsentrasi dan berpikir secara jelas, dengan peningkatan gangguan dan kemampuan untuk santai.

d. Lingkaran setan konflik berujung pada stress, yang kemudian mendorong terbitnya sinisme baik terhadap klien ataupun kolega kerja. Ini juga berdampak pada eskalasi konflik.

Sedangkan efek Positif. Konflik juga punya efek positif di tataran individu. Bahkan, konflik sesungguhnya lebih banyak efek positif tinimbang negatif, yaitu sebagai berikut:

e. Memperkuat hubungan. Dua orang yang mampu mengenali perbedaan akibat konflik, kenapa perbedaan muncul, dapat melakukan diskusi guna menyelesaikannya sehingga satu sama lain dapat mengenal lebih dalam.

f. Meningkatnya kepercayaan. Jika dua orang bisa menyelesaikan konflik, mereka akan lebih mempercayai masing-masing pihak di masa datang dengan mengetahui bahwa perbedaan di antara mereka bisa diselesaikan.

g. Peningkatan harga diri. Hasil produktif dari konflik adalah peningkatan harga diri dari tiap pihak yang bertikai.

h. Penguatan kreativitas dan produktivitas. Konflik jika dimanajemen secara baik merupakan kondisi yang memungkinkan kreativitas dan

diskusi antar orang dengan kepentingan berbeda, dan ujungnya peningkatan produktivitas.

Kepuasan kerja. Orang butuh sejumlah perangsang dan menggunakan pengalaman dalam hal penaikan dan penurunan ketegangan, dalam rangka meraih kepuasan kerja (Mulyaana, 2006).

Selanjutnya (Suryanto, 2013), menyebutkan bahwa dalam konflik organisasi terdapat dua dampak, yaitu:

c. Dampak disfungsi dapat diartikan juga sebagai dampak negatif, dan fungsi diartikan sebagai dampak positif, disfungsi konflik adalah: Konflik mengakibatkan job stress, perasaan terbakar, dan ketidakpuasan. Komunikasi antar inidividu dan kelompok menjadi berkurang. Iklim ketidakpercayaan dan kecurigaan berkembang. Hubungan antar orang tercederai. Kinerja pekerjaan berkurang. Perlawanan atas perubahan meningkat, dan Komitmen dan kesetiaan organisasi akan terpengaruh.

d. Dampak Fungsi Konflik, yaitu: Konflik merangsang inovasi, kreativitas, dan perubahan. Proses pembuatan keputusan dalam organisasi akan terimprovisasi. Solusi alternatif atas satu masalah akan ditemukan. Konflik membawa solusi sinergis bagi masalah bersama. Kinerja individu dan kelompok akan lebih kuat. Individu dan kelompok dipaksa untuk mencari pendekatan baru atas masalah, dan Individu dan kelompok perlu lebih mengartikulasi dan menjelaskan posisi mereka

14. Bentuk Konflik dalam Organisasi

Richard , mengemukakan, terdapat dua macam bentuk konflik dalam organisasi yang tidak dapat dihindari:

c. Substantive conflict, yaitu konflik secara substantif yang meliputi ketidaksesuaian paham tentang halhal seperti tujuan-tujuan, alokasi sumber-sumber daya, distribusi imbalan, kebijaksanaan dan prosedur-prosedur serta penugasan pegawai;

d. Emotional conflict, yaitu timbul karena perasaan-perasaan marah, ketidak percayaan, ketidaksenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Selanjutnya Richard (dalam Rusdiana 2016: 235), menjelaskan, kedua bentuk konflik tersebut memiliki beberapa sisi, antara lain:

3) Konflik Destruktif

Konflik destruktif menimbulkan kerugian bagi individu atau individuinvidu dan atau organisasi atau organisasi-organisasi yang terlibat didalamnya. Konflik demikian misalnya terjadi, apabila dua orang karyawan tidak dapat bekerja sama karena terjadi sikap permusuhan antar perorangan antara mereka (konflik emosional destruktif) atau apabila anggota-anggota sebuah komite tidak dapat mencapai persesuaian paham tentang tujuantujuan kelompok (konflik emosional destruktif) atau apabila anggota-anggota sebuah komite tidak dapat bertindak, karena mereka tidak dapat mencapai persesuaian paham tentang tujuan-tujuan kelompok (konflik substantif destru ktif).

Dampak yang tibul dari konflik destruktif antara laian: (a) perasaan cemas, tegang, stres; (b) komunikasi yang menyusut (c) persaingan yang semakin tinggi (d) perhatian makin menyusut terhadap tujuan bersama.

4) Konflik Konstruktif

Konflik konstruktif menyebabkan timbulnya keuntungan-keuntungan dan bukan kerugian-kerugian bagi individu atau organisasi yang terlibat di dalam nya. Adapun keuntungan yang dapat dicapai dari konflik demikian menurut winardi (1994:6) adalah:

(e) Kreativitas dan inovasi yang meningkat. Akibat adanya konflik, orangorang berupaya agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka atau mereka berprilaku dengan cara-cara baru yang lebih baik.

(f) Upaya yang meningkat (intensitasnya). Konflik dapat menyebabkan diatasinya perasaan apatis dan ia dapat menyebabkan orang-orang yang terlibat dengannya bekerja lebih keras

(g) Ikatan (kohesi) yang makin kuat. Konflik yang terjadi dengan pihak “luar”, dapat menyebabkan diperkuatnya identitas kelompok, diperkuatnya ikatan (kohesi) dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

(h) Ketegangan yang menyusut. Konflik dapat membantu menyusutnya ketegangan-ketegangan antar pribadi, yang apabila tidak demikian, di”tabung” hingga hal tersebut menyebabkan timbulnya stress.

Memerhatikan dua bentuk komplik tersebut di atas, apakah konflik itu akan menguntukan atau merugikan terhadap organisasi?, hal itu bergantung pada dua faktor, yaitu: (a) intensitas konflik, dan (b) bagaimana sebaiknya konplik ditangani. Hal itu menuntut para pimpinan harus banyak mencurahkan waktu untuk menghadapi situasi konflik yang timbul dalam organisasi berdasarkan topknya (Rusdiana, 2016).

Untuk hal itu, situasi-situasi komflik tifikal diidentifikasi oleh Winanrdi (1994:8), terdiri atas:

5. Konflik di dalam individu sendiri; Konflik dapat terjadi apabila orang mendapatkan "beban berlebihan" atau apabila menerima terlampau banyak tanggung jawab. Ini juga mungkin berkembang sebagai konflik nilai-nilai antara aktivitasaktivitas kerja dan tangung jawab keluarga.

6. Konflik antar pribadi; Konflik antar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substantif atau emosional. Setiap orang pernah mempunyai pengalaman dengan konflik antar pribadi; ini merupakan bentuk utama konflik yang dihadapi oleh para manajer. Disebabkan oleh karena konfrontasi dengan satu orang atau lebih, maka ini juga merupakan hal yang ingin dihindari.

7. Konflik antar kelompok; Situasi konflik lain muncul di dalam organisasi, sebagai suatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait mengkait. Konflik antar kelompok merupakan hal yang lazim terjadi pada organisasi-organisasi. Ini dapat menyebabkan upaya koordinasi dan integrasi menjadi sulit dilaksanakan.

8. Konflik antar organisatoris; Konflik dapat pula terjadi antara organisasi-organisasi. Pada umumnya konflik demikian dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan lembagalembaga swasta. Tetapi, konflik antar organizatoris (antara organisasiorganisasi) merupakan persoalan yang lebih luas.

E. Konsep Dasar Stress

6. Pengertian Stress

   Stres adalah suatu keadaan yang dinamis seorang indvidu dihadapan kepada pluang dan tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh seorang individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Mulyasana, Deddy, 2006: 2). Stres dapat diartikan sebagi bentuk reaksi terhdap tekanan yang intensitanya sudah terlalu tinggi (Mulyasa, 2013).

Menurut (Charieswort, 1996), kita bisa melihat dari konsekuensi negatif stres yang berpengaruh pada lima kategori, yaitu: 1) Perubahan jasmani seperti isomnia, sakit kepala, sakit leher, kejang otot, pola mens yang tidak teratur, asma, impotensi, rambut rontok berlebihan; 2) Emosional, Mencakup perubahan kepribadian, kejengkelan, kecemasan, depresi, khawatir, frustasi, mudah marah; 3) Mental, yang mencakup konsentrasi lemah, sikap negatif bicara dengan diri sendiri; 4) Relasional, Perasaan terasing, intoleransi, kesepian, mengecam orang lain; dan 5) Spiritual, Merasa hampa, keraguan, kehilangan pegangan, sinisma, apatis, tidak mau memaafkan.

Setiap peristiwa ditafsirkan sebagai ancaman yang mungkin bagi tujuan seseorang menghasilkan konsekuensi negatif yang bersifat jasmani, mental, relasional, atau spiritual. Secara lebih husus stres dapat diartikan sebagai kendala dan tuntutan. Kendala adalah suatu kekuatan yang mencegah kekuatan individu dari melakukan apa yang sangat di inginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat di inginkan. Intinya bahwa stres ialah sustu keadaan jiwa, emosional yang tertekan karena sebuah masalah yang tak bisa diatasi oleh seseorang individu.

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155;

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan. Bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga menjadi cobaan bagi manusia.

Surat al Baqarah ayat 10 menyatakan kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia sebagai penyakit hati. Lebih jelasnya berbunyi;

فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا ۖ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ

Artinya: "dalam hati mereka ada penyakit, lalu ditambah Allah penyakitnya dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan merekaberdusta" (QS. Al Baqarah [2]: 10).

Penyakit hati ini diartikan sebagai sifat kedengkian, iri-hati dan dendam terhadap orang lain. Sifat dan perasaan ini menjadikan seseorang senantiasa merasa terancam oleh sesuatu yang sesungguhnya dapat dihindari. Situasi atau peristiwa yang memunculkan stres disebut sebagai stressor atau sumber stres.

Segala sesuatu yang ada di lingkungan manusia dapat menjadi stressor, baik berupa lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah, tempat

kerja, dan tempat umum. Orang lain yang ada di sekitar kita juga dapat menjadi stressor, sebagaimana benda fisik seperti ruangan, angkutan umum, kemacetan, cuaca, dan sebagainya. Itulah kemudian menjadi cikal bakal adanya konflik

7. Jenis-Jenis Stress

   Apabila, ditinjau dari tipenya, stres dalam diri seseorang itu bisa dikategori dalam beberapa tipe berikut:

   e. Frustrasi.

      Frustrasi terjadi bila seseorang merasa terancam atau terhambat dalam mencapai tujuan. Bentuk umum yang seringkali terjadi dari tipe ini adalah kegagalan seseorang atau kehilangan kesempatan untuk meraih sesuatu yang diinginkan.

   f. Konflik

      Konflik terjadi bila seseorang dihadapkan pada dua atau lebih persoalan secara bersama-sama. Biasanya tingginya konflik berhubungan dengan tingginya tingkat kecemasan, depresi dan simptom-simptom fisik.

   g. Tekanan (Pressure)

      Tekanan biasanya berupa harapan-harapan atau kebutuhan-kebutuhan yang harus dicapai seseorang. Biasanya tekanan ini ini muncul karena orang dituntut baik oleh dirinya sendiri ataupun orang lain untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi tanggung jawab kita.

   h. Perubahan.

      Perubahan hidup biasanya menunjukkan perubahan dalam kehidupan seseorang sehingga mereka dituntut untuk melakukan penyesuaian diri (Handoko, 2011).

Tidak semua orang yang mengalami perubahan hidup mudah menyesuaikan diri. Kalau penyesuaian diri berhasil tidak masalah, tetapi bila penyesusian diri itu gagal, problema baru akan timbul. Tidak jarang perubahan hidup menjadikan seseorang semakin menderita. Biasanya orang yang tidak mau berubah itu umumnya orang yang tidak mau direpotkan oleh perubahan itu sendiri.

8. Unsur-Unsur Stress

   Suryanto (Suryanto, 2013), mengidentifikasi unsur-unsur stress dalam organisasi ditinjau dari peristiwa stres, secara garis besar unsur-unsur stres yang terkandung di dalamnya. antara lain:

   d. Stressor, unsur yang merupakan sumber dari stres. Betuknya dapat berupa struktur sosial, peristiwa hidup, lingkungan fisik.

e. The Stressed. Yaitu orang yang mengalami stres. Kondisi stres ini dapat dilihat dari respon individu terhadap sumber stres. Respon ini bisa psikologik, dan bisa pula fisiologik.

f. Transaction. Unsur ini menggambarkan adanya hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi antara orang yang sedang stres dengan keadaan yang penuh stres. Melalui transaksi ini akan memungkinkan seseorang melakukan usaha penyesuaian diri yang terus-menerus antara orang yang mengalami stres dengan hal-hal yang mendatangkan stress.

Konflik itu sendiri banyak ragamnya sehingga memberikan ciri-ciri sebagaimana yang disebut diatas tidak cukup, tetapi dalam kehidupan yang kita alami sering konflik itu tak diduga dan tak disengaja timbulnya, seperti timbul karena ketidak transparan dan ke tidak pahaman diantara anggota suatu lembaga sehingga timbul konflik.

9. Moderator Stress

Stressor membangkitkan berbagai respons yang berbeda dari orang yang berbeda. Beberapa orang lebih mampu menghadapi suatu stressor daripada orang lain. Dilain pihak, orang lain rentan terhadap stress, ini berarti mereka tidak mampu beradaptasi dengan stressor. Suatu moderator adalah suatu kondisi, prilaku, atau karakteristik yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel. Efeknya mungkin akan memperkuat atau memperlemah hubungan. Banyak kondisi, prilaku dan karekteristik mungkin bertindak sebagai moderator stress, termasuk variable-variabel seperti usia, jenis kelamin dan tingkat ketabahan.

Adapun tipe-tipe moderator menurut (Quick, 1984), antara lain, sebagai berikut:

d. Kepribadian

Istlah kepribadian merujuk pada serangkaian karekteristik, temperamen, dan kecenderungan yang relativ stabil, yang membentuk kemiripan dan perbedaan dalam prilaku orang. Kepribadian dibuat dari lima dimensi yaitu: (a) Emotional stability merupakan hubungan yang paling jelas dalam stress, dan cenderung tidak kewalahan dengan stress dan lebih cepat pulih. (b) Exstroversion juga lebih cenderung mengalami keadaan emosional positif karena mereka banyak mendapat dukungan saat tertekan. (c) Agreeableness lebih cenderung untuk bersifat antagonis, tidak simaptik dan bahkan kasar terhadap orang lain dan kemungkinan stress berasala dariorang lain. (d) Consientiousness merupakan dimensi Big Fife yang secara konsisten berhubungan dengan kinerja dan keberhasilan pekerjaan dan lebih cenderung tidak mengalami stress berkenaan dengan aspek ini dalam pekerjaan mereka.

(e) Openness to experience akan lebih siap untuk berhadapan dengan stressor yang dihubungkan dengan perubahan karena mereka lebih mungkin untuk memndang perubahan sebagai suatu tantangan dan bukan ancaman.

e. Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan, atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Dukungan sosial bisa berbentuk dukungan emosi (mengekspresikan kekhawatiran, mengindikasikan kepercayaan, meningkatkan harga diri, mendengarkan), dukungan penilaian (menyediakan umpan balik dan afirmasi), atau dukungan informasi (memberikan nasihat, memberikan saran, menyediakan pengarahan).

(e) Dukungan penghargaan, memberikan informasi bahwa seseorang di terima dan di hargai terlepas dari berbagai persoalan atau ketidakcukupan apapun.

(f) Dukungan informasional, memberikan bantuan dalam mendefinisikan, memahami, dan menanggulangi persoalan.

(g) Persahabatan sosial, menghabiskan waktu dengan orang lain dalam kesenangan dan aktivitas rekreasi.

(h) Dukungan instrumental, memberikan bantuan keuangan, sumber daya materiil, atau pelayanan yang di butuhkan.

f. Penanggulangan

Penanggulangan adalah proses mengelola permintaan (eksternal atau internal) yang di nilai sebagai beban atau melebihi sumber daya seseorang. Karena penanggulangan yang efektif maka mampu membantu mengurangi pengaruh stressor dan stress. Proses penanggulangan memiliki tiga komponen utama: (a) faktor situasional dan pribadi, (b) penilaian kognitif atas stressor, dan (c) strategi penanggulangan

10. Penyebab Stress

Menurut Dwiyanti (1993: 44), ada dua faktor penyebab stress yaitu: faktor lingkungan dan faktor personal (individu), Faktor lingkungan bisa berupa kondisi fisik, kondisi sosial ekonomi, manajemen kantor atau lingkungan kerja, sedangkan faktor personal bisa berupa tipe keperibadian peristiwa pengalaman peribadi, kondisi keluarga dimana peribadi berada dan mengembangkan diri.

Secara umum ada delapan faktor penybab timbulnya stress, sebagaimana yang di sebut oleh Dwiyanti sebagai berikut:

i. Tidak ada dukungan sosial, artinya stres akan cendrung muncul pada lingkungan keluarga ataupun lingkungan sosial masyarakat.

j. Tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.

k. Personal yang tidak di libatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut peribadinya.

l. Pelecehan seksual, yakni yang berhubungan denagn sek yang tidak di inginkan

m. Kondisi lingkungan kerja yang suhu terlalu panas, terlalu dingin, sesak, dan ribet.

n. Manajemen yang tidak sehat, artinya banyak yang stres karena gaya kepemimpinan yang cendrung neurotis, perpeksionis, sehingga berpengaruh pada pembuatan keputusan di tempat kerja.

o. Tife keperibadian yang sering di buru dalam mengerjakan tugas, tidak sabar, pemrah, dan putus asa.

p. Peristiwa atau pengalaman peribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, gagal sekolah, kalah pilkada, dan kematian yang tidak di inginkan.

Adapun dampak dari stress menurut (Gibson, 1997), dampak dari stres sebagai berikut:

f. Depresi, frustasi, kehilangan kendali emosi.

g. Perilaku kecanduan alkohol, merokok berlebihan.

h. Tidak dapat membuat masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian.

i. Kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah Meningkat.

j. Produktivitas rendah, ketidakpuasan kerja, komitmen dan loyalitas Berkurang.

F. Pengelolaan dan Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

3. Esensi Manajemen Komplik dan stres

Margiati Lulus, (1977: 76), memahami prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Penanganan situasi-situasi konflik secara berhasil, memerlukan kemampuan untuk memahami proses-proses serta elemen-elemen yang melandasinya. Konflik yang timbul mungkin bersifat konstruktif dalam hal pengambilan keputusan terbaik untuk kepentingan organisasi, atau ia dapat destruktif karena terjadi sikap "permusuhan" dengan seorang karyawan utama.

4. Strategi Penyelesaian Stres dan Konflik

c. Strategi Penyelesaian Stres

Di semua ranah permasalahan selalau ada dua hal yang tak pernah sejalan yakni berupa masalah dan solusi karena sudah menjadi suatu ketetapan Ilahi sebelum di jadikan alam ini, begitupun dengan stres dan konflik tak selamanya dua masalah ini tak ada solusinya, oleh karena itu menurut Edward (Charieswort, 1996), strategi menyelesaikan stres baik secara individual maupun organiasi lembaga yaitu lihat tabel di bawah ini :

Tabel: 10. 2: Strategi Menyelesaikan Komplik dan Stres

No	Individual	Lembaga Organisasi
1	Menguatkan keimanan	Memperbaiki iklim organisasi
2	Meditasi dan pernafasan	Memperbaiki lingkungan fisik
3	Olah raga	Melakukn analisis dan kejelasan tugas
4	Relaksasi	Merubah struktur dan proses organisasi
5	Dukungan sosial, teman-teman dan keluarga	Meningkatkan partisipasi dan pengambilan keputusan
6	Menghindari kebiasaan yang membosankan	Restrukturisasi tugas
7	Trapi	Menetapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Sumber: Edward, A Chaerleswort dalam *Manajemen Stres*,1995.

d. Staregi Mengatasi Konflik

Menurut wijono untuk strategi penyelesaian konflik ada tiga sebagai berikut:

5) Strategi Mengatasi Konflik Dalam Diri Individu (Intraindividual Conflict).

Menurut Wijono (1993: 66), untuk mengatasi konflik dalam diri individu diperlukan paling tidak tujuh strategi yaitu:

(g) Menciptakan kontak dan membina hubungan,
(h) Menumbuhkan rasa percaya dan penerimaan,
(i) Menumbuhkan kemampuan atau kekuatan diri sendiri,
(j) Menentukan tujuan, Mencari beberapa alternatif,
(k) Memilih alternatif dan
(l) Merencanakan pelaksanaan jalan keluar

6) Strategi Mengatasi Konflik Antar Pribadi (Interpersonal Conflict)

Menurut (Wijono, 1993), untuk mengatasi konflik dalam diri individu diperlukan paling tidak tiga strategi yaitu:

(c) Strategi Kalah-Kalah (Lose-Lose Strategy): (1) Arbitrasi (Arbitration), dan (1) Mediasi (Mediation)

(d) Strategi Menang-Kalah (Win-Lose Strategy)

7) Strategi Menang-Menang (Win-Win Strategy)

Ada dua cara didalam strategi ini yang dapat dipergunakan sebagai alternatif pemecahan konflik interpersonal yaitu:

(c) Pemecahan masalah terpadu (Integrative Problema Solving), usaha untuk menyelesaikan secara mufakat atau memadukan kebutuhan-kebutuhan kedua belah pihak.

(d) Konsultasi proses antar pihak (Inter-Party Process Consultation), dalam penyelesaian melalui konsultasi proses, biasanya ditangani oleh konsultan proses, dimana keduanya tidak mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan konflik dengan kekuasaan atau menghakimi salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat konflik. (Wijono, 1993).

8) Strategi Mengatasi Konflik Organisasi (Organizational Conflict)

Menurut Wijono (Wijono, 1993), ada beberapa strategi yang bisa dipakai untuk mengantisipasi terjadinya konflik organisasi diantaranya adalah: Pendekatan Birokratis (Bureaucratic

Approach), Pendekatan Intervensi Otoritatif Dalam Konflik Lateral (Authoritative Intervention), Pendekatan Sistem (System Approach) dan Reorganisasi Struktural (Structural Reorganization) Pendekatan penyelesaian konflik oleh pemimpin dikategorikan dalam dua dimensi ialah kerjasama atau tidak kerjasama dan tegas atau tidak tegas. Dengan menggunakan kedua macam dimensi tersebut ada enam macam pendekatan penyelesaian konflik menurut Thomas ialah:

(g) Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkannya. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri. Misalnya manajer yang terlibat didalam konflik dapat menepiskan isu dengan mengatakan "Biarlah kedua pihak mengambil waktu untuk memikirkan hal ini dan menentukan tanggal untuk melakukan diskusi"

(h) Mengakomodasi; Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerjasama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Misalnya pegawai yang menjadi bagian dalam konflik dapat mengakomodasikan pihak lain dengan menempatkan kebutuhan pihak lain di tempat yang pertama.

(i) Kompetisi; digunakan metode ini jika anda percaya bahwa anda memiliki lebih banyak informasi dan keahlian yang lebih dibanding yang lainnya atau ketika anda tidak ingin mengkompromikan nilai-nilai anda. Metode ini mungkin bisa memicu konflik tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan.

(j) Kompromi atau Negosiasi Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada waktu yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

(k) Memecahkan Masalah atau Kolaborasi Pemecahan sama-sama menang dimana individu yang terlibat mempunyai tujuan kerja

yang sama.Perlu adanya satu komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya.

(l) Mengadakan perubahan peran dan struktur organisasi. Mengendalikan konflik berarti menjaga tingakat konflik yang kondusif bagi perkembangan organisasi sehingga dapat berfungsi untuk menjamin efektivitas dan dinamika organisasi yang optimal.

BAB III
METODE PENELITIAN

E. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penellitian ini adalah pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2017).

F. Unit Analisis

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi oleh peneliti untuk riset yang dilakukannya. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitianya adalah kepala sekolah sebagai key informant, dan informant lainya yaitu guru-guru di MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung.

5. Informasi Penelitian

Informan dalam penelitian ini terdiri dari key informant dan informant pendukung. Yang menjadi key informant dalam penelitian ini adalah kepala sekolah karena kepala sekolah yang memimpin roda organisasi pendidikan di sekolah tentunya kepalasekolah juga yang lebih tau tentang konflik dan stress yang terjadi di organisasi lemabaga pendidikan khusunya di sekolahnya. Sedangkan informant pendukungnya adalah guru-guru di MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung, sebagai individu yang terlibat langsung dalam aktifitas di sekolah, informasi dari guru-guru ini untuk mendukung dan melengkapi informasi yang didapat dari kepala sekolah.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung. MA Al-Hidayah Cicalengka Bandung ini merupakan organisasi lembaga pendidikan di bawah naungan kemenag. Madrasah ini terletak di tengah pedesaan yang merupakan salah satu sekolah yang banyak dimintai masyarakat setempat.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

   Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data

penelitian. Dengan observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak (Sugiyono, 2017: 71 227). Teknik ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto madrasah serta keadaan sumber daya manusia di MA Al-Hidayah Cicalengka.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017: 231). Teknik wawancara ini dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan key informant, yakni Bapak Drs. Ahmad Dahlan , S.Ag., M.Pd.I. selaku kepala sekolah. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai Konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah Cicalengka

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2017: 240). Teknik ini dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik yang dilakukan oleh peneliti ketika akan melaksanakan suatu penelitian. Sehingga peneliti dapat mengetahui hal apa saja yang harus dipersiapkan selama peneliti berada dilapangan, guna untuk mendapatkan informasi secara lengkap dan akurat. Adapun teknik analisis datanya adalah : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Deskripsi data Hasil Penelitian

MA Al-Hidayah merupakan salah satu madrasah yang terletak di tengah pedesaan yaitu tepatnya berada di kp pangauban rt 02 rw 02 desa cikancung kecamatan cikancung kab bandung. MA Al-Hidayah berdiri pada tahun 2006 yang di prakarsai oleh KH Supyan Alm sebagai ketua yayasan sekaligus kepala madrasah pertama. KH Supyan mendirikan yayasan pendidikan islam mulai dari madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah dan madrasah aliyah.

Mulanya MA Al-Hidayah hanya memiliki beberapa rombel saja dan beberapa guru. Akan kini tumbuh dan berkembang pesat baik itu dari kuantitas siswa maupun kualitas siswa. Selain itu pula madarasah aliyah ini menjadi madrasah yang paling di minati mayarakat setemapat bahkan lintas desa. Hal ini dikarenakan kualitas madrasah yang semakin baik dari tahun ke tahun dan akses untuk menuju ke madrasah cukup mudah karena berada di tengah pedesaan yang bisa diakses oleh masyarakat dari berbagai prnjuru daerah

MA Al-Hidayah kerap kali mendapat berbagai kejuaraan. Baik itu dari bidak akademik maupun non akademik. Sumberdaya manusia pendidikan yang dimilikinya pun tak kalah bagus. Madrasah aliyah ini memiliki guru-guru yang kompeten di bidangnya sehingga mampu mewujudkan madrasah yang berkualitas, meraih prestasi yang gemilang dan mampu menghantarkan para siswa ke gerbang kesuksesan.

Namun dibalik kesuksesan madrasah tentunya tak luput dari berbagai cobaan dan hambatan. Salah satu hambatan dan cobaan yang dijumpai oleh MA Al-Hidayah sebagai organisasi lembaga pendidikan islam adalah konflik dan stress yang terjadi di organisasi lembaga pendidikan tersebut. Berikut diurakaian beberapa fenomena konflik dan stress yang terjadi organisasi lembaga pendidikan islam khusunya di MA Al-Hidayah.

1. Konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19

Dalam sebuah organisasi lembaga pendidikan islam tentunya tak jarang sekali kita jumpai berbagai konflik. Karena sejatinya tidak ada organisasi lembaga pendidikan islam yang luput dari sebuah konflik. Konflik yang terjadi pun beranke macam. Bebapa konflik yang terjadi MA Al-Hidayah adalah sebagai berikut :

Pertama, konflik yang terjadi antara guru di lingkungan madrasah. Tak selamanya hubungan antar guru di madrasah selalu harmonis akan tetapi terkadang ada ditemukan sejumlah konflik yang terjadi diantara guru dilingkungan madrasah.

Salah satu konflik antar guru yang terjadi adalah karena perbedaan pendapat. Hal ini berlangsung pada masa pandemik yaitu berbeda pendapat dalam penggunaan aplikasi untuk penialaian akhir smester.

Perbedaan pendapat tersebut memicu terjadinya konflik antara kedua guru yang bersangkutan. Keduanya tak ada yang mau mengalah akibatnya, konflik

semakin memanas sehingga menimbulkan iklim organisasi yang tidak stabil. Guru lain pun ikut terkena imbasnya.

Dalam hal ini kepala madrasah sebagai leader atau pimpinan lemabaga pendidikan islam berperan untuk menyelesaikan konflik tersebut agar iklim organisasi kembali stabil dan proses pendidikan yang berlangsung di lingkungan madrasah berjalan lancar seperti biasanya.

Kepala madrasah berusaha mengurai konflik yang terjadi dengan cara mempertemukan kedua belah pihak, kemudian mencari jalan tengah dari perbedaan pendapat tersebut dan terkahir mendamaikan kedua belah pihak. Sehingga iklim madrasah kembali stabil dan kegiatan pendidikan kembali berjalan lancar seperti biasanya.

Kedua, konflik yang terjadi antara atasan dan bawahan yaitu antara kepala madrasah dengan guru. Konflik ini timbul diakibatkan karena miss komunikasi antrara guru dan kepala madrasah. Karena seperti yang kitatahu, dengan adanya pandemi covid 19 semua kegiatan dilaksanakan di rumah, atau kita kenal dengan istilah wfh. Dengan adanya wfh tersebut kadangkali membuat ketidak sesuaian antara yang disampaikan dengan yang diterima atau miss koomunikasi.

Kepala madrasah menginstruksikan untuk melakukan kegiatan A tetapi pada kenyataanya pihak guru menerima instruksi yang berbeda. Hal ini dikarenakan kesalahan dalam menginterpretasi sebuah instruksi. Akibatnya kepala madrasah merasa tidak dihargai karena instruksinya tidak dilaksanakan dan sang guru kebingungan dengan feedback dari kepala madarasah, dan berujung dengan timbulnya konflik antara kedua belah pihak.

Untuk mengatasi konflik tersebut, kepala madrasah memiliki inisiatif untuk mengcross check apa yang sebenranya terjadi, kenapa instruksi dari kepala madrasah tersebut tidak di laksanakan dan apa alasanya. Dengan demikian kedua belah pihak pun kembali berdamai dan timbul rasa saling menghormati diantara kedua belah pihak.

Ketiga, konflik yang terjadi antara guru dan murid. Konflik ini biasanya terjadi karen ulah murid yang tidak menghormati sang guru atau ketika sang murid tidak bisa mengikuti kegiatan pembelajaran seperti yang di inginkan oleh sang guru. tidak jarang konflik seperti ini dijumpai di berbagai sekolah. Terutama pada masa pandemi seperti ini, banyak siswa yang enggan mengikuti pembelajaran seprti yag di instruksikan guru dan sebagian dari mereka ada yang kurang menghargai kebaradaan guru meskipun dalam kondisi serba online.

Untuk mengatasi konflik ini, kepala madrasah mengambil tindakan dengan memberikan hukuman yang bertingkat sesuai dengan kadar kesalahan murid dan meminta murid untuk meminta maaf dan berjanji untuk tidak mengulang kesalahan yang sama. Dengan demikian hubungan yang terjadi natara guru dan murid tersebut kembali membaik bahkan menjadi lebih dekat.

2. Stress yang terjadi pada MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid 19

Stress merupakan suatu kondisi yang kerap kali akan dijumpai dalam kehidupan manusia. Utamanya pada masa kini saat indonesia dan dunia sedang dilanda oleh wabah covid 19. Tingkat stress pun kian meningkat dan beranka

macamnya, baik itu yang terjadi di lingkungan keluarga, masyarakat maupunpendidikan.

MA Al-Hidayah sebagai salah satu organisasi lembaga pendidikan islam pun kini menjumpai berbgaai macam stress yang terjadi khusunya pada masa pandemi covid 19. Baik itu stress yang terjadi pada kepala madrasah selaku pimpinan organisasi lembaga penddika, guru sebagai pendidik, staf administrasi, maupun siswa sebagai pembelajar. Berikut adalah uraian mengenai beberapa stress yang terjadi pada masa covid 19 di MA Al-Hidayah.

Pertama, stress yang di rasakan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah selaku pimpinana lembaga pendidikan mempunyai peranan yang sangat vital dalam menjalankan roda kepemimpinanaya di madrasah. Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh juga terhadap mutu lembaga pendidikan yang diembanya.

Pada masa pandemi covid ini kepala madrasah merasakan stress. Yaitu stress dalam menghadapi perubahan pola pendidikan yang begitu cepat dari yang mulanya pembelajaran dilaksnakaan dengan tatap muka tapi kini dengan terpaksa harus melaksanakan segala aktivitas pendidikan di rumah, dengan media online.

Hal terssebut cukup menguras pikirang kepala madrasah karena kepala madrasah sebagai leader harus bisa mencari alternatif-alternatif untuk bisa mensiasati aktivitas pendidikan meskipun dalam ranah online. Bagaimana caranya agar aktivitas pebdidikan tetap berjalan dengan baik meskipun dalam keadaan jarak jauh.

Tentunya dengan berbagai macam pikiran seperti yang disebutkan di atas membuat kepala madrasah merasa stress dalam menghadapi keadaan pendidikan di masa pandemi covid 19.

Kedua, stress yang di alami oleh guru. stress yang dialami oleh guru pada masa pandemi covid 19 disebabkan karena sulitnya guru dalam menyampaikan pengetahuan melalui media online, banyak sekali hambatan dan kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh.

Hambatan tersebut diantaranya berupa ketidaksiapanya siswa dalam menjalankan pembelajaran jarak jauh, kesulitan siswa mencerana pelajaran ddengan menggunakan media online, keterbatasan sinyal dan kuota yang menjadi penghamabta dalam proses pembelajaran jarak jauh.

Beberapa hambatan dan kendala yang dialami oleh guru dalam mmelaksanakan pembelajaran jarak jauh tersebut membuat guru merasakan stress. Karena tidak mudah untuk bisa beradaptasi dengan pola kehidupan kini yang serba terbatas dan dilakukan dengan jarak jauh dan media online.

Ketiga stress yang diraskaan oleh murid. Disamping guru yang merasa stress dengan adanya pembelajaran jaraka jauh ini, siswa pun turut serta merasakan stress dalam menghadapi pemeblajaran jarak jauh. Karena tidak semua siswa faham dengan dunia online, tidak semua siswa mampu dan memiliki sarana yang memadai untuk melaksnaakan pembeljaaran jarak jauh. Akibatnya tidak sedikit siswa yang merasa stress dengan pembeljaran jarak jauh di masa pandemi covid.

Selain itu, stress yang dirasakan oleh para siswa ini juga disebabkan oleh beban belajar dan beban tugas yang diebrikan oleh guru pada masa pandemi covid 19. Banyak siswa mengeluh karena beban tugas dan belajar yang diberikan oleh guru lebih banyak dari pada pembelajaran tatap muka. Hal ini membuat siswa merasa stress.

3. Cara Mengelola dan Menyelesaikan Konflik dan Stress di MA Al-Hidayah pada Masa Pandemi Covid 19

MA Al-Hidayah menggunakan beberapa cara dalam mengelola dan menyelesaiakan konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah. Diantaranya adalah sebagai berikut :

c. Cara mengelola konflik yang terjadi di lingkungan sekolah. Seperti yang disebutkan diatas terdapat tiga konflik yang terjadi pada masa pandemi covid 19. Yaitu konflik yang terjadi anatara guru dengan guru, dalam oenyelesaianya keoala madrasah beruopaya untuk mempertemukan kedua belah pihak kemudian mencari jalan tengah antara keduanya dan berakhir dengan mendaikan kedua belah pihak.

   Untuk konflik kedua, yaitu konflik antara kepala madrasah dengan guru. dalam penyelesaianya ini kepala madrasah berinisiatif untuk mencari tau apa yang sebenarnya terjadi, mencari tau akar permasalahanya dan berakhir dengan bermaaf maafan.
   Yang terakhir yaitu konflik yang terjadi anatara guru dan murid. Dalam menyelesaiakan konflik ini waka kesiswaan memiliki peran untuk mengambil tindakan atas konflik yang terjadi, memberikan peringatan atau bahkan hukumana jika diperlukan dan kemudian meminta siswa untuk meminta maaf pada guru.

d. Cara menyelesaiakan stress yang terjadi di lingkungan sekolah. Seperti yang disebutkan diatas bahwasanya terdapat beberapa stress yang terjadi di lingkungan sekolah.

   Yang pertama stress yang dialami oleh kepala sekolah. Dalam mengatasi stress tersebut kepala sekolah berusaha dengan menggali lebih dalam potensi potensi yang bisa memungkinkan untuk diterapkan pada pembelajaran di masa covid, membaca peluang dan kemungkinan yang akan dialami di masa mendatang, dan berusaha untur terus mengupgrade berbagai wawasan kependidikan utamanya pada saat pandemi seperti ini.
   Kedua, stress yang dialami oleh guru, dalam hal ini guru berupaya menyelesaikannya dengan strategi menangkal stress agar tidak berkelanjutan. Salah satunya dengan menguasai berbagai keterampilan yang memungkinakan untuk dipakai pada pembelajaran jarak jauh dsb.
   Ketiga stress yang dialami oleh siswa. Dalam penyelesaianya kepqala sekolah dan guru memeiliki peranan besar yaitu kepala sekolah memberikan instruksi pada guru untuk tidak memberikan bebanbelajar yang lebih berat dan guru

pun mengurangi beban belajarnya dengan demikian stress yang dialami siswa berhasil diatasi.

D. Pembahasan/Diskusi

Konflik & stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat diketahui bahwasanya konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah ada tiga macam yaitu :

d. Konflik yang terjadi antara guru dengan guru.

   jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

   Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

   Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

e. Konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru.

   jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikategorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok khusunya anatara atasan dan bawahan sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah satu indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

   Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

   Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

f. Konflik yang terjadi antara guru dan murid.

jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (win-lose strategy).

Adapun Stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid adalah sebagai berikut : Stress yag dialami oleh kepala sekolah, guru dan siswa.

Jika dilihat dari jenisnya strees ini termasuk ke dalam jenis stress yang diakibatkan oleh perubahan, diaman seseorang dipaksa untuk bisa menyesuaiakan diri dengan keadaan yang baru. Dampaknya adalah menurunya konsentrasi, kehilangan kendali emosi, dan produktivitas menjadi rendah

Adapun strategi yang digunakan dalam penyelesaian stress tersebut dengan memperbaiki kondisi individual danorganisasi dengan cara mengupgrade segala bentuk pengetahuan dan keterampilan yang digunakan di masa pandemi covid . selain itu juga tsrategi yang digunakan adalah dengan menghilangkan pemicu stress tersebut.

BAB IV
KESIMPILAN

C. Kesimpulan

Terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, yaitu konflik yang terjadi antara guru di lingkungan sekolah, konflik antara guru dengan kepala madrasah, konflik antara guru dengan siswa. ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy.

Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekolah yaitu stress berbentuk tekanan dan perubahan, artinya stress disebabkan oleh tekanan dari taggungjawabnya sebagai kepala sekolah dalam mengatasi berbagai persoalan pendidikan si masa pandemi covid dan stress berupa perubahan artinya, stress yang disebabkan oleh adanya transmisi atau adaptasi kebiasaan baru dalam dunia pendidikan. Selanjutnya stress yang dialami guru, hal ini lebih berkaitan dengan sisten operasioanal pembelajaran jarak jauh atau daring, karena dalam kenyataanya banyak sekali kendala dan hambatan dalam pembelajarn dari sehinggamemicu timbulnya stress yang dialami oleh guru. dan yang terakhir adalah stress yang dialami oleh siswa, hal ini di karenakan karena adaptasi dari kebiasaan baru pendidikan yang serba online dan beban belajar yag semakin banyak dari biasanya sehingga memicu timbulnya stress.

Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress diatas adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

D. Implikasi

Implikasi dari penelitian diatas ialah kepala sekolah sebagai pimpinan dalam orgaisasi lembaga pendidikan islam harus siap untuk menghadapi berbagai konflik dan stress serta cara untuk menyelesaikanya. Disamping itu pula kepala sekolah, guru dan sisawa hendaknya dibekali sikap adaptif terhadap berbagai perubahan yang ada karena sejatinya sebagai subjek pendidikan harus bisa adaptif terhadap berbagai situasi dan kondisi baru.

Selain itu kepala sekolah juga dalam hal ini memiliki peran untuk bisa membaca peluang dan ancaman yang akan di hadapi di masa yang akan depan, karenanya penting sekali untuk mempersiapkan berbagai sumber daya yang kompeten dan tetap update agar ketika terjadinya perubahan seperti yang terjadi saat ini, sekolah bisa menghandle masalah tersebut dan bisa lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

al, L. D. (2014). Heroic Leadership in Australia, Sweden, and the United States. *International Journal of Educational Management*, 85-97.

Anwar, A. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Bandung: Remaja RosdaKarya.

Ayik, T. U. (2017). Relationship Between Communication Competence and Conflict. *Eurasian Journal of Educational Research*, 167-86.

Charieswort, A. (1996). *Manajemen stress: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.

Gibson, J. (1997). *Organisasi: Prilaku, Struktur, Proses.* Bandung: Binarupa Aksara.

Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya.* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

John, S. (2012). *Teori Sosial: Masalah-Masalah Pokok Dalam Sosiologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Muhammad, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 192-210.

Mulyaana, D. (2006). *Stress, Konflik, dan Komunikasi Organisasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Nasir, N. (2020). Phisicologycal Stress and Accosiated Factors During The Coronavirus Disease . *International Journal Of Science And Research (IJSR)*, 12-18.

Negara, A. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nova syafira Ariant, M. I. (2019). The Principal's Conflict Management Strategy Through Increased community Participationin the Era Of Indusdtrial Revolution 4.0. *International Conference On Educational Technology (ICET)*, 30-32.

Quick, J. C. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management.* USA: McGraw-Hill.Inc.

R.WaynePace, D. (2006). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta : Alfabeta.

Riazul, J. (2021). Tingkat Stress Mahasiswa Mengikuti Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 192-210.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

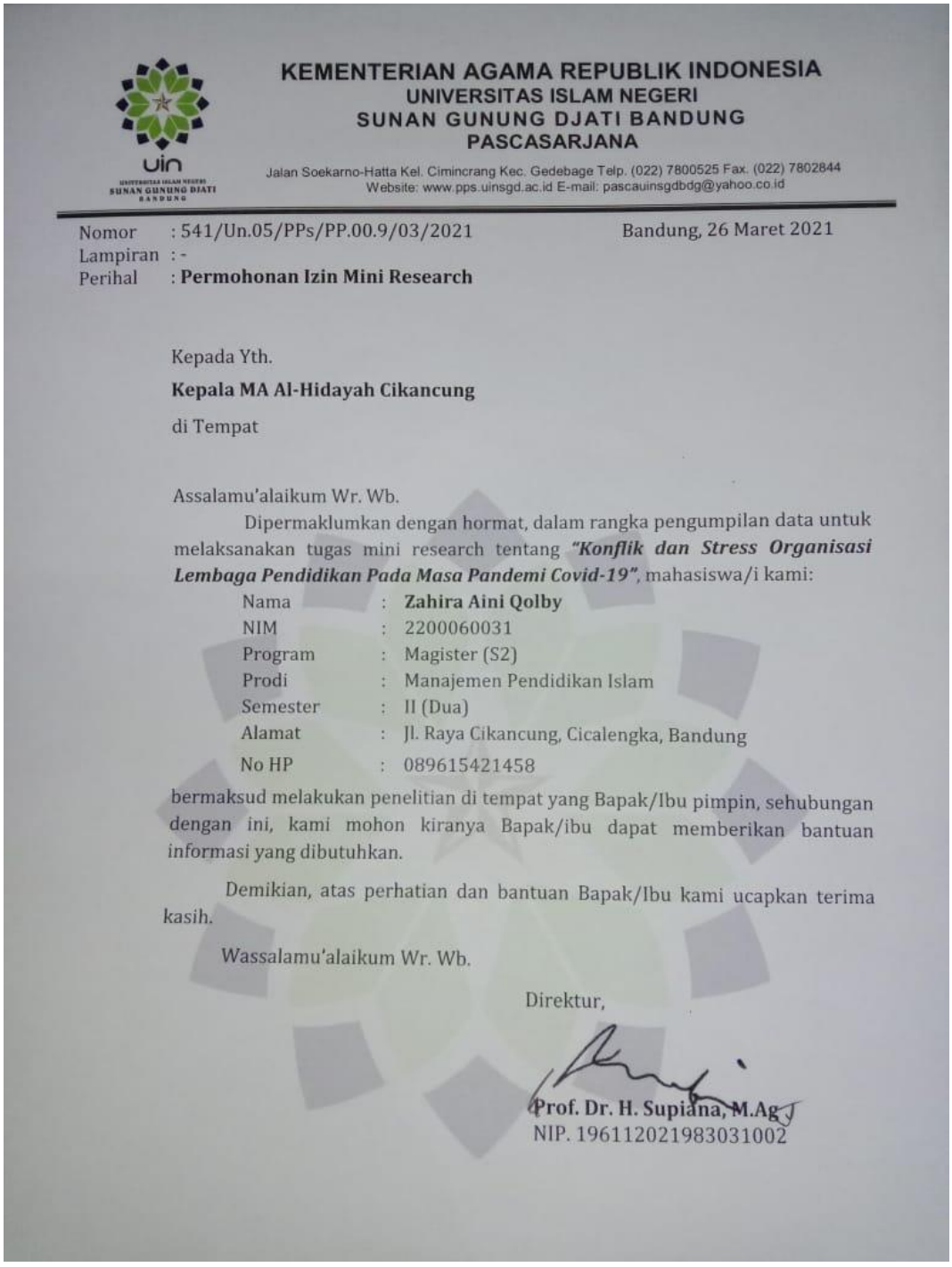
Sugiyono. (2017). *MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.

Suryanto. (2013). *Stress Management.* Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Wijono. (1993). *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Jakarta : PrennHalindo.

LAMPIRAN:

4. Surat Permohon Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimincrang Kec. Gedebage Telp. (022) 7800525 Fax. (022) 7802844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id E-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 541/Un.05/PPs/PP.00.9/03/2021 Bandung, 26 Maret 2021
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Mini Research**

Kepada Yth.
Kepala MA Al-Hidayah Cikancung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dipermaklumkan dengan hormat, dalam rangka pengumpilan data untuk melaksanakan tugas mini research tentang ***"Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19"***, mahasiswa/i kami:

Nama	:	**Zahira Aini Qolby**
NIM	:	2200060031
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Jl. Raya Cikancung, Cicalengka, Bandung
No HP	:	089615421458

bermaksud melakukan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi yang dibutuhkan.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

5. Surtat Keterangan Telah Melaksanakan Riset



SURAT KETERANGAN

No: A.10-001/YPIAA-MA/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Drs Ahmad Dahlan
NUPTK	: 3956-7526-5530-0002
Kepala Jabatan	: Kepala Madrasah

Menerangkan dengan sesumgguhnya bahwa:

Nama	: Zahira Aini Qolby
NIM	: 2200060031
Jurusan/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Smester	: II
Alamat	: Kp Pangauban rt/rw 02/02 Desa/Kec Cikancung Kab Bandung

Telah melaksanakan penelitian di Madrasah kami pada tanggal 5 April 2021 dalam memenuhi tugas mata kuliah organiasi lembaga pendidikan program manajemen pendidikan islam S-2 dengan judul :

"Konflik dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan dan Cara Penyelesaianya"

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinta

Bandung mei 2021

Kepala Madrasah

Drs Ahmad Dahlan

6. Foto-foto









Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

KONFLIK DAN STRESS DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DAN CARA PENYELESAIANYA (Penelitian di MA AL-Hidayah Cicalengka Bandung)

Zahira Aini Qolby
Pascasarja Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung
zahiraaqolby@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi covid-19 berdampak pada seluruh aspek kehidupan. Salah satu sektor yang terdampak adalah pendidikan. Kegiatan pendidikan yang mulanya dilaksanakan secara tetap muka, karena pandemi covid-19 seluruh kegiatan pendidikan dilaksanakan secara online. Perubahan ini memunculkan berbagai macam konflik dan stress dalam organisasi lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress apa saja yang terjadi di MA Al-Hidayah dan bagaiaman penyelesaianya. Penelitian ini menggunakan pendektana kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy. Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekola, guru dan siswa. Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

Kata kunci : konflik, stress, organisasi lembaga pendidikan islam

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has an impact on all aspects of life. One of the sectors affected is education. Educational activities that were initially carried out regularly, due to the Covid-19 pandemic all educational activities were carried out online. This change has given rise to various kinds of conflicts and stress in the organization of educational institutions. This study aims to determine the conflicts and stresses that occur at MA Al-Hidayah and how to solve them. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data obtained through interviews, observation, and documentation study. The results showed that there were three kinds of conflicts that occurred in MA Al-Hidayah during the Covid-19 pandemic, the three conflicts were destructive conflicts, two of which were substantive conflicts and one was emotional conflict. The settlement strategies used include a lose-lose strategy, mediation and a win-lose strategy. There are three types of stress that occur at MA Al-Hidayah, namely stress experienced by school heads, teachers and students. The strategies used in dealing with stress are 1) eliminating stressors, 2) controlling the consequences of stress, 3) changing perceptions of stressors and 4) providing social support.

Key Words: conflict, stress, and organization of educational institutions

DOI : http://dx.doi.org/10.15575/isema.v3i2.xxxx
Received: xxxxxx; Accepted: xxxxxx; Published: xxxxxx.

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 menyerang seluruh lapisan masyarakat tak terkecuali, Hadirnya wabah ini tidak hanya terjadi di indonesia melainkan wabah ini merupakan wabah yang mendunia, banyak negara luar pun yang ikut terkena oleh wabah pandemi covid-19. Semakin hari semakin meningkat kasus penambahan positif corona.

Pandemi covid-19 ini berdampak pada seluruh aspek kehidupan, aspek kesehatan, ekonomi, politik bahkan pendidikan sekalipun. Dengan meningkatnya penyebaran kasus positif coorona ini memkasa pemerintah untuk memberlakukan pembatasan pada seluruh elemen kehidupan. Semua kegiatan dilaksanakan secara jarak jauh atau melalui media online.

Pendidikan yang mulanya dilaksanakan dalam keadaan tatap muka pun harus turut serta mengikuti arahan pemerintah untuk mengalihkan seluruh aktivitas pendidikan melalui platform media online. Tentu bukan hal yang mudah untuk berhadapan dengan perubahan yang cepat akibat pandemi covid-19 tersebut.

Dalam hal ini seluruh masyarakat dipaksa untuk bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru, berdampingan dengan media online yang mungkin selama ini dianggap sebagai sesuatu hal yang baru bagi sebagian orang, sebagain dari mereka tak terbiasa berdampingan dengan media online dalam dunia pendidikan.

Konflik merupakan sesuatu yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam, konflik tersebut bisa munculk karena beberapa hal, bisa karena perbedaan pendapat, tujuan, perbedaan beban kerja, perbedaan upah yang di terima dan masih banyak lagi. (Nova syafira Ariant, 2019). Konflik tersebut sejatinya tidak bisa dihindarkan akan tetapi bisa di minimalisir (al, 2014). Konflik yang terjadi bisa berbagai macam bentuknya ada konflik yang terjadi antar individu dalam organisasi, konflik individu dengan kelompok dalam organisasi, konflik antar kelompok dalam organisasi dan konflik antar organisasi.

Keberadaan konflik dalam sebuah organisasi bukan sesuatu yang baru ataupun tabu, akan tetapi konflik sudah menjadi hal yang wajar yang kerap kai di temui dalam sebuah organisasi termasuk organisasi lembaga pendidikan islam (Ayik, 2017).

Konflik yang terjadi dalam dunia pendidikan tidak selamnya memberikan dampak negatif, ada beberapa konflik yang juga berdampak positif bagi dunia pendidikan itu sendiri (Saiti, 2015).

Konflik secara istilah bisa diartikan sebagai pertikaian atau pertengkaran yang terjadi baik antara satu individu denganindividu lain, individu dengan kelompk, atau bahkan kelompok dengan kelompok yang disebabkan karena perbedaan pendapat, tujuan, keinginan dan lain sebagaianya (Anwar, 2009). Jones berpendapat (Anzizhan, 2015) konflik dalam organisasi bisa terjadi karena perbedaan sasaran antara satu kelompok dengan kelompok lain.

Dilihat dari bentuknya,konflik terbagi menjadi dua yaitu konflik destruktif dan konflik konstruktif (Yuliani Ibrahim, 2012). Konflik destruktif adalh konflik yang bisa menyebabkan kerugian diakibatkan oleh pertentangan antara kedua belah pihak. Sedangkan konflik konstruktif adalah konflik yang mendatangkan keuntungan bagi sebelah pihak.

Stress adalah sebuah kondisi psikologis seseorang yang merasa tertekan disebabkan karena tuntutan atau tanggujawab yang berat (Mulyasa, 2013). Unsur-unsur yang membentuk stress antara lain : stressor atau sumber stress, the stressed atau orang yang terkena stress, dan transaction (Nasir, 2020)

Dilihat dari jenisnya stress terbagi menjadi empat macam yatu : 1) Frustasi yaitu stress karena frustasi tidak bisa mencapai tujuan, 2) Konflik, yaitu stress yang terjadi karena konflik yang terjadi antara individu dengan individu lainya, 3) tekanan, yaitu stress yang terjadi karena tekanan untuk memenuhi sebuah tuntutan dan 4) Perubahan, yaitu stress untuk menghadapi perubahan dan adaptasi terhadap situasi baru (Muhammad, 2020).

Pada kenyataanya, kegiatan pendidikan dengan menggunakan media online ini tidak selamanya berjalan mulus, banyak dijumpai kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pendidikan dengan media online (Riazul, 2021). Sehingga hal tersebut memicu terjadinya konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah baik itu yang dialami oleh kepala sekolah, guru maupun siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik dan stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesaianya. Konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 ini perlu dikaji lebih dalam untuk dapat memberikan gambaran bagaimana sesungguhnya konflik dan stress yang terjadi pada masa pandemi covid-19 dan cara penyelesainya, sehingga dapat dijadikan acuan oleh pembaca dalam mengatasi konflik dan stress pada masa pandemi covid-19 di sekolah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sumber data diperoleh dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dengan wawancara pada kepala sekolah, guru dan siswa.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber lainya seperti dokumen. Teknik pengumpulan data pada penlitian ini meliputi studi observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dari hasil penelitian yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisi. Adapun teknik analisis data pada penlitian ini meliputi reduksi data (data reduction), dispali data (data display), kesimpulan dan verivikasi (conclusion drawing/verification).

HASIL DAN PEMBAHASAN

MA Al-Hidayah merupakan salah satu madrasah yang terletak di tengah pedesaan yaitu tepatnya berada di kp pangauban rt 02 rw 02 desa cikancung kecamatan cikancung kab bandung. MA Al-Hidayah berdiri pada tahun 2006 yang di prakarsai oleh KH Supyan Alm sebagai ketua yayasan sekaligus kepala madrasah pertama. KH Supyan mendirikan yayasan pendidikan islam mulai dari madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah dan madrasah aliyah.

Mulanya MA Al-Hidayah hanya memiliki beberapa rombel saja dan beberapa guru. Akan kini tumbuh dan berkembang pesat baik itu dari kuantitas siswa maupun kualitas siswa. Selain itu pula madarasah aliyah ini menjadi madrasah yang paling di minati mayarakat setemapat bahkan lintas desa. Hal ini dikarenakan kualitas madrasah yang semakin baik dari tahun ke tahun dan akses untuk menuju ke madrasah cukup mudah karena berada di tengah pedesaan yang bisa diakses oleh masyarakat dari berbagai prnjuru daerah

MA Al-Hidayah kerap kali mendapat berbagai kejuaraan. Baik itu dari bidak akademik maupun non akademik. Sumberdaya manusia pendidikan yang dimilikinya pun tak kalah bagus. Madrasah aliyah ini memiliki guru-guru yang kompeten di bidangnya sehingga mampu mewujudkan madrasah yang berkualitas, meraih prestasi yang gemilang dan mampu menghantarkan para siswa ke gerbang kesuksesan.

Namun dibalik kesuksesan madrasah tentunya tak luput dari berbagai cobaan dan hambatan. Salah satu hambatan dan cobaan yang dijumpai oleh MA Al-Hidayah sebagai organisasi lembaga pendidikan islam adalah konflik dan stress yang terjadi di organisasi lembaga pendidikan tersebut. Berikut diurakaian beberapa fenomena konflik dan stress yang terjadi organisasi lembaga pendidikan islam khusunya di MA Al-Hidayah.

4. Konflik Yang Terjadi Di MA Al-Hidayah Pada Masa Pandemi Covid 19

Dalam sebuah organisasi lembaga pendidikan islam tentunya tak jarang sekali kita jumpai berbagai konflik. Karena sejatinya tidak ada organisasi lembaga pendidikan islam yang luput dari sebuah konflik. Konflik yang terjadi pun beranke macam. Bebapa konflik yang terjadi MA Al-Hidayah adalah sebagai berikut :

Pertama, konflik yang terjadi antara guru di lingkungan madrasah. Tak selamanya hubungan antar guru di madrasah selalu harmonis akan tetapi terkadang ada ditemukan sejumlah konflik yang terjadi diantara guru dilingkungan madrasah.

Salah satu konflik antar guru yang terjadi adalah karena perbedaan pendapat. Hal ini berlangsung pada masa pandemik yaitu berbeda pendapat dalam penggunaan aplikasi untuk penialaian akhir smester.

Perbedaan pendapat tersebut memicu terjadinya konflik antara kedua guru yang bersangkutan. Keduanya tak ada yang mau mengalah akibatnya, konflik semakin memanas sehingga menimbulkan iklim organisasi yang tidak stabil. Guru lain pun ikut terkena imbasnya.

Dalam hal ini kepala madrasah sebagai leader atau pimpinan lemabaga pendidikan islam berperan untuk menyelesaikan konflik tersebut agar iklim organisasi kembali stabil dan proses pendidikan yang berlangsung di lingkungan madrasah berjalan lancar seperti biasanya.

Kepala madrasah berusaha mengurai konflik yang terjadi dengan cara mempertemukan kedua belah pihak, kemudian mencari jalan tengah dari perbedaan pendapat tersebut dan terkahir mendamaikan kedua belah pihak. Sehingga iklim madrasah kembali stabil dan kegiatan pendidikan kembali berjalan lancar seperti biasanya.

Kedua, konflik yang terjadi antara atasan dan bawahan yaitu antara kepala madrasah dengan guru. Konflik ini timbul diakibatkan karena miss komunikasi antrara guru dan kepala madrasah. Karena seperti yang kitatahu, dengan adanya pandemi covid 19 semua kegiatan dilaksanakan di rumah, atau kita kenal dengan istilah wfh. Dengan adanya wfh tersebut kadangkali membuat ketidak sesuaian antara yang disampaikan dengan yang diterima atau miss koomunikasi.

Kepala madrasah menginstruksikan untuk melakukan kegiatan A tetapi pada kenyataanya pihak guru menerima instruksi yang berbeda. Hal ini dikarenakan kesalahan dalam menginterpretasi sebuah instruksi. Akibatnya kepala madrasah merasa tidak dihargai karena instruksinya tidak

dilaksanakan dan sang guru kebingungan dengan feedback dari kepala madarasah, dan berujung dengan timbulnya konflik antara kedua belah pihak.

Untuk mengatasi konflik tersebut, kepala madrasah memiliki inisiatif untuk mengcross check apa yang sebenranya terjadi, kenapa instruksi dari kepala madrasah tersebut tidak di laksanakan dan apa alasanya. Dengan demikian kedua belah pihak pun kembali berdamai dan timbul rasa saling menghormati diantara kedua belah pihak.

Ketiga, konflik yang terjadi antara guru dan murid. Konflik ini biasanya terjadi karen ulah murid yang tidak menghormati sang guru atau ketika sang murid tidak bisa mengikuti kegiatan pembelajaran seperti yang di inginkan oleh sang guru. tidak jarang konflik seperti ini dijumpai di berbagai sekolah. Terutama pada masa pandemi seperti ini, banyak siswa yang enggan mengikuti pembelajaran seprti yag di instruksikan guru dan sebagian dari mereka ada yang kurang menghargai kebaradaan guru meskipun dalam kondisi serba online.

Untuk mengatasi konflik ini, kepala madrasah mengambil tindakan dengan memberikan hukuman yang bertingkat sesuai dengan kadar kesalahan murid dan meminta murid untuk meminta maaf dan berjanji untuk tidak mengulang kesalahan yang sama. Dengan demikian hubungan yang terjadi natara guru dan murid tersebut kembali membaik bahkan menjadi lebih dekat.

5. Stress Yang Terjadi Pada MA Al-Hidayah Pada Masa Pandemi Covid 19

Stress merupakan suatu kondisi yang kerap kali akan dijumpai dalam kehidupan manusia. Utamanya pada masa kini saat indonesia dan dunia sedang dilanda oleh wabah covid 19. Tingkat stress pun kian meningkat dan beranka macamnya, baik itu yang terjadi di lingkungan keluarga, masyarakat maupunpendidikan.

MA Al-Hidayah sebagai salah satu organisasi lembaga pendidikan islam pun kini menjumpai berbgaai macam stress yang terjadi khusunya pada masa pandemi covid 19. Baik itu stress yang terjadi pada kepala madrasah selaku pimpinan organisasi lembaga penddika, guru sebagai pendidik, staf administrasi, maupun siswa sebagai pembelajar. Berikut adalah uraian mengenai beberapa stress yang terjadi pada masa covid 19 di MA Al-Hidayah.

Pertama, stress yang di rasakan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah selaku pimpinana lembaga pendidikan mempunyai peranan yang sangat vital dalam menjalankan roda kepemimpinanaya di madrasah. Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh juga terhadap mutu lembaga pendidikan yang diembanya.

Pada masa pandemi covid ini kepala madrasah merasakan stress. Yaitu stress dalam menghadapi perubahan pola pendidikan yang begitu cepat dari yang mulanya pembelajaran dilaksnakaan dengan tatap muka tapi kini dengan terpaksa harus melaksanakan segala aktivitas pendidikan di rumah, dengan media online.

Hal terssebut cukup menguras pikirang kepala madrasah karena kepala madrasah sebagai leader harus bisa mencari alternatif-alternatif untuk bisa mensiasati aktivitas pendidikan meskipun dalam ranah online. Bagaimana caranya agar aktivitas pebdidikan tetap berjalan dengan baik meskipun dalam keadaan jarak jauh.

Tentunya dengan berbagai macam pikiran seperti yang disebutkan di atas membuat kepala madrasah merasa stress dalam menghadapi keadaan pendidikan di masa pandemi covid 19.

Kedua, stress yang di alami oleh guru. stress yang dialami oleh guru pada masa pandemi covid 19 disebabkan karena sulitnya guru dalam menyampaikan pengetahuan melalui media online, banyak sekali hambatan dan kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh.

Hambatan tersebut diantaranya berupa ketidaksiapanya siswa dalam menjalankan pembelajaran jarak jauh, kesulitan siswa mencerana pelajaran ddengan menggunakan media online, keterbatasan sinyal dan kuota yang menjadi penghamabta dalam proses pembelajaran jarak jauh.

Beberapa hambatan dan kendala yang dialami oleh guru dalam mmelaksanakan pembelajaran jarak jauh tersebut membuat guru merasakan stress. Karena tidak mudah untuk bisa beradaptasi dengan pola kehidupan kini yang serba terbatas dan dilakukan dengan jarak jauh dan media online.

Ketiga stress yang diraskaan oleh murid. Disamping guru yang merasa stress dengan adanya pembelajaran jaraka jauh ini, siswa pun turut serta merasakan stress dalam menghadapi pemeblajaran jarak jauh. Karena tidak semua siswa faham dengan dunia online, tidak semua siswa mampu dan memiliki sarana yang memadai untuk melaksnaakan pembeljaaran jarak

jauh. Akibatnya tidak sedikit siswa yang merasa stress dengan pembeljaran jarak jauh di masa pandemi covid.

Selain itu, stress yang dirasakan oleh para siswa ini juga disebabkan oleh beban belajar dan beban tugas yang diebrikan oleh guru pada masa pandemi covid 19. Banyak siswa mengeluh karena beban tugas dan belajar yang diberikan oleh guru lebih banyak dari pada pembelajaran tatap muka. Hal ini membuat siswa merasa stress.

6. Cara Mengelola Dan Menyelesaikan Konflik Dan Stress Di MA Al-Hidayah Pada Masa Pandemi Covid 19

MA Al-Hidayah menggunakan beberapa cara dalam mengelola dan menyelesaiakan konflik dan stress yang terjadi di lingkungan sekolah. Diantaranya adalah sebagai berikut :

c. Cara mengelola konflik yang terjadi di lingkungan sekolah.

Seperti yang disebutkan diatas terdapat tiga konflik yang terjadi pada masa pandemi covid 19. Yaitu konflik yang terjadi anatara guru dengan guru, dalam oenyelesaianya keoala madrasah beruopaya untuk mempertemukan kedua belah pihak kemudian mencari jalan tengah antara keduanya dan berakhir dengan mendaikan kedua belah pihak.

Untuk konflik kedua, yaitu konflik antara kepala madrasah dengan guru. dalam penyelesaianya ini kepala madrasah berinisiatif untuk mencari tau apa yang sebenarnya terjadi, mencari tau akar permasalahanya dan berakhir dengan bermaaf maafan.

Yang terakhir yaitu konflik yang terjadi anatara guru dan murid. Dalam menyelesaiakan konflik ini waka kesiswaan memiliki peran untuk mengambil tindakan atas konflik yang terjadi, memberikan peringatan atau bahkan hukumana jika diperlukan dan kemudian meminta siswa untuk meminta maaf pada guru.

d. Cara Menyelesaiakan Stress Yang Terjadi Di Lingkungan Sekolah.

Seperti yang disebutkan diatas bahwasanya terdapat beberapa stress yang terjadi di lingkungan sekolah diantaranya adalah :

Yang pertama stress yang dialami oleh kepala sekolah. Dalam mengatasi stress tersebut kepala sekolah berusaha dengan menggali lebih dalam potensi potensi yang bisa memungkinkan untuk diterapkan pada

pembelajaran di masa covid, membaca peluang dan kemungkinan yang akan dialami di masa mendatang, dan berusaha untur terus mengupgrade berbagai wawasan kependidikan utamanya pada saat pandemi seperti ini.

Kedua, stress yang dialami oleh guru, dalam hal ini guru berupaya menyelesaikannya dengan strategi menangkal stress agar tidak berkelanjutan. Salah satunya dengan menguasai berbagai keterampilan yang memungkinakan untuk dipakai pada pembelajaran jarak jauh dsb.

Ketiga stress yang dialami oleh siswa. Dalam penyelesaianya kepqala sekolah dan guru memeiliki peranan besar yaitu kepala sekolah memberikan instruksi pada guru untuk tidak memberikan bebanbelajar yang lebih berat dan guru pun mengurangi beban belajarnya dengan demikian stress yang dialami siswa berhasil diatasi.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat diketahui bahwasanya konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah ada tiga macam yaitu :

d. Konflik yang terjadi antara guru dengan guru.

Jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

e. Konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru.

Jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikategorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok khusunya anatara atasan dan bawahan sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah

satu indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (lose-lose strategy) atau kalah-kalah dengan cara mediation atau mediasa antara kedua belah pihak yang berupaya untuk menyelesaiakn konflik yang terjadi.

f. Konflik yang terjadi antara guru dan murid.

Jika di kaji secara teroritis fenomena tersebut bisa dikateorikan ke dalam jenis konflik antar pribadi dalam kelompok sepertihalnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011). Salah indikasi munculnya konflik tersebut adalah adanya pertentangan antara kedua guru tersebut. adapununtuk penyebab konflik tersebut adalah adanya perbedaan pendapat antara kedua belah pihak guru.

Dampak dari konflik tersebut ialah iklim organisai yang ikut memans dan menjadi tidak stabil akan tetapi dampak positif nya adalah terjalinya hubungan yang semakin kuat antara kedua belah pihak.

Jika dilihat dari bentuknya maka konflik tersebut termasuk pada konflik deskruftif yaitu konflik yang terjadi menimbulkan kerugian bagi individu-individu dan organisasi. Sedangkan strategi yang digunakan ialah strategy (win-lose strategy).

Adapun Stress yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid adalah sebagai berikut : Stress yag dialami oleh kepala sekolah, guru dan siswa.

Jika dilihat dari jenisnya strees ini termasuk ke dalam jenis stress yang diakibatkan oleh perubahan, diaman seseorang dipaksa untuk bisa menyesuaiakan diri dengan keadaan yang baru. Dampaknya adalah menurunya konsentrasi, kehilangan kendali emosi, dan produktivitas menjadi rendah

Adapun strategi yang digunakan dalam penyelesaian stress tersebut dengan memperbaiki kondisi individual danorganisasi dengan cara mengupgrade segala bentuk pengetahuan dan keterampilan yang digunakan di masa pandemi covid . selain itu juga tsrategi yang digunakan adalah dengan menghilangkan pemicu stress tersebut.

SIMPULAN

Terdapat tiga macam konflik yang terjadi di MA Al-Hidayah pada masa pandemi Covid-19, yaitu konflik yang terjadi antara guru di lingkungan sekolah, konflik antara guru dengan kepala madrasah, konflik antara guru dengan siswa. ketiga konflik tersebut termasuk konflik destruktif, dua diantaranya termasuk substantif conflict dan satu termasuk emotional conflict. Strategi penyelesaian yang di gunakan diantaranya lose-lose strategy, mediation dan win-lose strategy.

Terdapat tiga macam stress yang terjadi di MA Al-Hidayah yaitu stress yang dialami oleh kepala sekolah yaitu stress berbentuk tekanan dan perubahan, artinya stress disebabkan oleh tekanan dari taggungjawabnya sebagai kepala sekolah dalam mengatasi berbagai persoalan pendidikan si masa pandemi covid dan stress berupa perubahan artinya, stress yang disebabkan oleh adanya transmisi atau adaptasi kebiasaan baru dalam dunia pendidikan. Selanjutnya stress yang dialami guru, hal ini lebih berkaitan dengan sisten operasioanal pembelajaran jarak jauh atau daring, karena dalam kenyataanya banyak sekali kendala dan hambatan dalam pembelajarn dari sehinggamemicu timbulnya stress yang dialami oleh guru. dan yang terakhir adalah stress yang dialami oleh siswa, hal ini di karenakan karena adaptasi dari kebiasaan baru pendidikan yang serba online dan beban belajar yag semakin banyak dari biasanya sehingga memicu timbulnya stress.

Adapun strategi yang digunakan dalam menangani stress diatas adalah dengan 1) menghilangkan stressor, 2) mengendalikan konsekuensi dari stress, 3) mengubah persepsi terhadap stressor dan 4) memberikan dukungan sosial.

REFERENSI

Abidin. (2013). *Desain Sistem Pembelajaran dalam Konteks Kurikulum 2013.* Bandung: Refika Aditama.

al, L. D. (2014). Heroic Leadership in Australia, Sweden, and the United States. *International Journal of Educational Management*, 85-97.

Anwar, A. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan .* Bandung: Remaja RosdaKarya.

Anzizhan. (2015). Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tarbiyah*, 114-31.

Ayik, T. U. (2017). Relationship Between Communication Competence and Conflict. *Eurasian Journal of Educational Research*, 167-86.

Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya.* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Hasibuan, M. (1089). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.* Jakarta: CV Haji Mas Gus.

Hussein, U. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

John, S. (2012). *Teori Sosial: Masalah-Masalah Pokok Dalam Sosiologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Komariah, E. d. (2012). *Administrasi Pendidikan,.* Bandung: Alfabeta.

Muhammad, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 192-210.

Mulyaana, D. (2006). *Stress, Konflik, dan Komunikasi Organisasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Nasir, N. (2020). Phisicologycal Stress and Accosiated Factors During The Coronavirus Disease . *International Journal Of Science And Research (IJSR)*, 12-18.

Nova syafira Ariant, M. I. (2019). The Principal's Conflict Management Strategy Through Increased community Participationin the Era Of Indusdtrial Revolution 4.0. *International Conference On Educational Technology (ICET)*, 30-32.

Riazul, J. (2021). Tingkat Stress Mahasiswa Mengikuti Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 192-210.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Saiti, A. (2015). Conflicts in Schools, Conflict Management Styles and the Role of the School Leader: A Study of Greek Primary School Educators. *Educational Management Administration and Leadership*, 582–609.

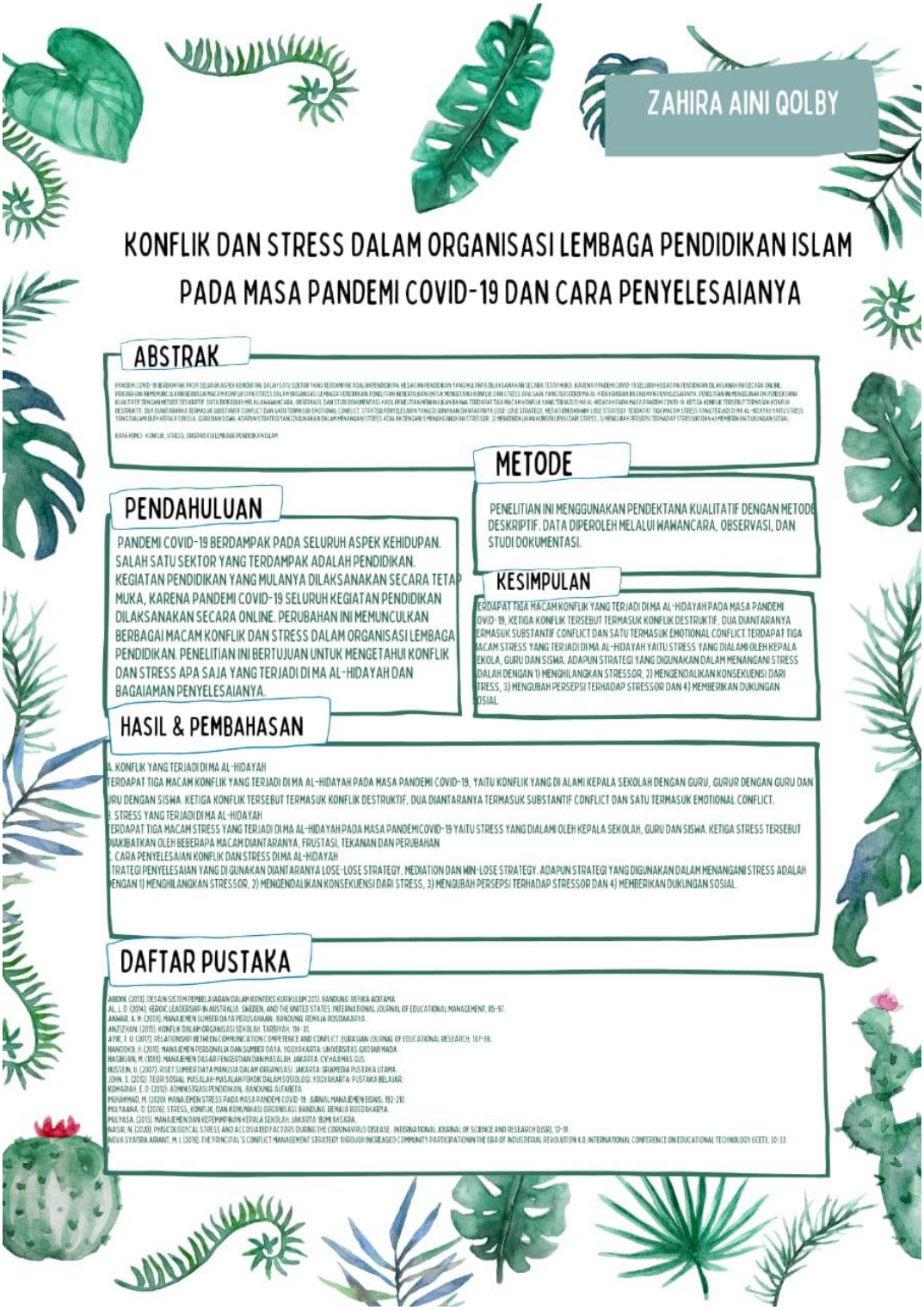
Shadily, J. M. (2006). *Kamus Inggris Indonesia.* Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2017). *MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D .* Bandung: Alfabeta.

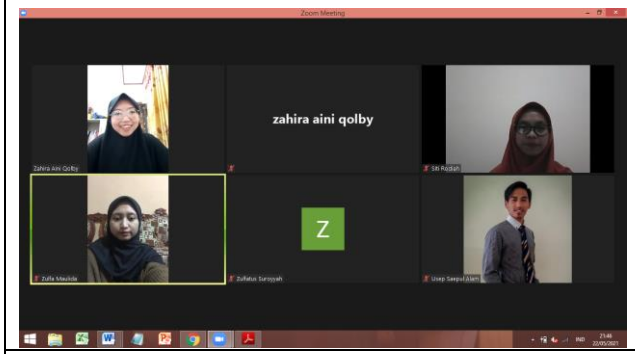
Syah, M. (2006). *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru.* Bandung: Rosda Karya.

Yuliani Ibrahim, J. I. (2012). „Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Produktivitas Di Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh. *Administrasi Pendidikan*, 70-81.

LAMPIRAN: PEMEMBUAT POSTER MAKALAH Berbasis Jurnal



KETERLIBATAN DISKUSI PADA TAHAP II, III DAN IV



TAHAP II

TAHAP II		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK			
Ketua Kelompok : Zulfa Maulida			
Bersama anggota melakukan :			
1.	Persiapan akaedimisi untuk persentasi webinar	Memeriksa kelengkapan persentasi jurnal dan PPT Hari/ Tanggal : Minggu 16 mei 2021 Pukul : 08.30 wib	Draft tusi kelompok 4 Draft makalah dan jurnal
2.	Persiapan teknis untuk persentasi webinar	Menyiapkan aplikasi zoom meeting agar tidak terjadi kendala saat persentasi Hari / Tanggal : kamis, 20 mei 2021	Link zoom meeting
3.	Pembagian tugas pelaksanaan persentasi webinar	Moderator : zulfa maulida Pemateri : siti rodiah Notulen : zahira aini qolby Penyimpul : zulfatus surovyah	Tugas pokok dan fungsi kel 4
4.	Menginformasikan pelaksanaan persentasi webinar di WAG kelas (undangan)	Membuat undangan ke WAG kelas dengan mengirimkan link zoom meeting Hari/ tanggal : selasa 25 mei 2021	Poster, makalah, undangan

TAHAP II

KELOMPOK PENJAJI

Ketua Kelompok

(sesuai TUSI Ketua Kelompok)

1. Merima Laporan Penelian
2. Bersama Anggotanya dihadiri Kosma: melukan pertimbangan KELAYAKAN Laporan penelitian/poster, yang akan dijadikan "Ungulan" Kelompok untuk dipresentasikan
3. Meyampaikan Laporan Penelitian yng dianggap "Unggulan" kepada Kelompok lain Untuk mendapat revisi, masukan, dari Kelompok lain (pormat Laporan Riset Mini)

KELOMPOK PENJANGGAH

1. Merima Laporan Penelian dari Kelompok lain
2. Melakukan revisi, masukan, terhadap Lap Penelitian Kel lain (mencatat permasalahan sebagai masukan kepada Kel. Lain; Sekurang-kurangnya 10 masalah konten dan sepuluh masalah teknis penulisan)

Menyusun Dokument proses untuk dijadikan Portofolio Kelompok

Aplod Templel Pola Reveuw Laporan Penelitian



TAHAP III

21 MEI – 31 MEI 2021			
TAHAP III IMPLIKASI DAN HASIL			
1.	Makalah poster hasil revisi masukan dari kelompok lain	Musyawarah bersama kelompok 4 untuk merevisi makalah dan poster sesuai dengan hasil koreksi via zoom Hari/tanggal : selasa 22 mei 2021 Pukul : 09.00 wib	Makalah hasil revisi dari kel lain
2.	Menyampaikan hasil no 1 pada kel lain	Mempublikasikan hasil revisi pada kelompok lain di WAG kelas Hari / tanggal : kamis 23 mei 2021	Publikasi makalah ke kelompok lain di WAG
3.	Menyampaikan hasil no 1 pada dosen MK	Menyampaikan hasil revisi kepada dosen melalui LMS Hari / tanggal : sabtu, 25 mei 2021	Pibilikasi makalah dan poster ke dosen MK
21 mei -31 mei 2021			
1.	Menyusun dokumen proses untuk dijadikan portofolio kel	Menyusun seluruh dokumen tugas menjadi satu kesatuan utuh portofolio kelompok Hari/tanggal : minggu, 26 mei 2021 Pukul : 08.00 wib	Bukti upload fortofolio dalam pdf
2.	Upload template jurnal hasil penelitian	Uplod jurnal Hari/tanggal : senin 27 mei 2021 Pukul : 07.00 wib	Bukti upload jurnal

TAHAP III

KELOMPOK

Ketua Kelompok

(sesuai TUSI Ketua Kelompok)

Bersama Anggotanya melakukan:

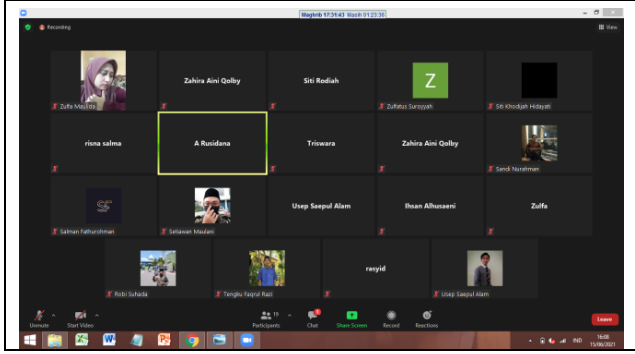
1. Persiapan Akademis untuk Prensentasi Webinar
2. Persiapan Teknis untuk Prensentasi Webinar
3. Pembagian tugas pelaksana Prensentasi Webinar
4. Mengiformasikan pelaksana Prensentasi Webinar Pada WAG Kelas (ebagai undangan)

IMPLIKASI HASIL

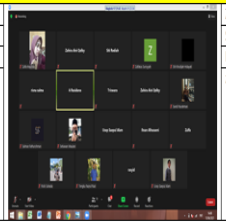
1. Makalah Poster hasil revisi masukan dari kel lain Format Makalah Seminar/Jurnal siap Submit
2. Menyampaikan hasil no 1 kepada Kel Lain
3. Menyampaikan hasil no 1 kepada Dosen

Menyusun Dokument proses untuk dijadikan Portofolio Kelompok

Aplod Templel Jurnal Hasil Penelitian



TAHAP IV

TAHAP IV DISKUSI PANEL			
23 JUNI 2021			
1.	2 menit pembukaan oleh moderator		Zulfa maulida
2.	5 menit penyampaian isi poster		Siti rodiah
3.	6 menit masukan dari kel lain		Robi suhada, sandi, tengku
4.	2 menit penutupan		zulfatus

TAHAP IV DISKUSI KLS/WEBINAR

26 Des 2020 sd. 2 Januari 2021

Klp. 1 dan 2 (Sabtu, 26 Desember 2020)

Klp. 3 dan 3 (Sabtu, 02 Januari 2021)

(ISI PROSES DISKUSI)

-2 menit pebukaan Moderator

-5 menit pebukaan presetase Poster

-8 mentit masukan kelompok lain dan jawaban dari klp penyaji

-15 menit total/klpk

(ulasan sekaligus nanti)

-sukur2 selesai 4 kelompok pada tgl 2 berarti UAS bisa tgl 9 Jan 2021

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:

Nama Mahasiswa : Zahira Aini Qolby
NIM : 2200060031 Kelompok 4 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 Kelompok 2 Kelas II/Reg B
Dikerjakan Hari/tgl : Jumat/21 Mei 2021



Berikut temuan dan komentar yang di berikan :

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
1.	Pada hal. Iv daftar isi tidak mencantumkan sub bab	✓	
2.	Pada hal. 1 bab pendahuluan, paragraf kedua tidak konsisten dalam mengutip, di awal menggunakan footnote tapi di paragraf ini menggunakan bodynote		✓
3.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, paragraf pertama tidak menggunakan indensi		✓
4.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata justify		✓
5.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah no 3 sebaiknya di hapus kata lakukannya atau di pindah posisinya jadi di awal	✓	
6.	Pada hal. 4 bab pembahasan, sub bab A, poin 1, paragraf satu, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring dan tidak konsisten dalam mengutip.	✓	
7.	Pada hal. 4 bab pembahasan, sub bab A, poin 1, paragraf dua, kata dipelajariadalah kurang spasi		✓
8.	Pada hal. 6 bab pembahasan, sub bab B, poin 1&2, ukuran spasinya berbeda dengan ukuran spasi lainya		✓
9.	Pada hal. 8 bab pembahasan, sub bab C, tidak mencantumkan sumber kutipan		✓
10.	Pada hal. 13 bab metode penelitian, sub bab B, poin 2 tabel jenis data tidak di sisi dengan lengkap	✓	
11.	Pada hal. 14 bab metode penelitian, sub bab B, poin 3, paragraf pertama ada pemborosan kata yaitu jl. Jalan	✓	
12.	Pada hal. 23 bab penutup, sub bab A isi kesimpulan tidak menguraikan kesimpulan tetapi menguraikan implikasi	✓	
II.	**Poster**		
1.	Hasil pembahasan di poster tidak sesuai dengan tujuan di mini riset, tujuan ada tiga tapi hasil ada 4	✓	
2.	Conclusion di poster tidak mencerminkan kesimpulan isi penelitian melainkan hanya poin kebijakan saja	✓	
III.	**Jurnal**		
1.	Pada bagian metode, paragraf pertama kata metode tidak menggunakan huruf kapital		✓

Bandung, 21 Mei 2021

Zahira Aini Qolby
NIM : 2200060031

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Peryratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

ZULFA MAULIDA

NIM: 2200060032. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
PROGRAM PASCASARJANA
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

Anda, tidak diperkenankan merubah Posisi, wama, huruf dan sejenisnya pada Coper ini
-Edit identitas Anda
-Hapus Perintah ini, setelha mengedit identitas Anda

No Urut Absen : 14

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama Mahasiswa : Zulfa Maulida
NIM : 2200060032
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester/Kelas : II/ MPI Reg-B
Dengan ini sayamenyatakan telah mengikuti dan mengerjakan materi perkuliahan mulai dari part 1 sd 9. Bukti kinerja terlampir.

Subang, 29 Juni 2021





Zulfa Maulida
2200060032

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Bandung, 03 Maret 2021
Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan **Nama: Zulfa Maulida Kls II/MPI Reg-B**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-21	-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugsan	Daring Webinar ZOOM	√	03-03-21	√	03-03-21
02	10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	10-03-2021	√	10-03-2021
03	17-03-21	Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	17-03-2021	√	17-03-2021
04	24-03-21	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	24-03-2021	√	24-03-2021
05	31-03-21	Kekuasaan Politik Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan dalam Organisasi	LMS e-Knows	√	31-03-2021	√	31-03-2021
06	07-04-21	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	07-04-2021	√	07-04-2021
07	14-04-21	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	23-04-2021	√	23-04-2021
08	21-04-21	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	23-04-2021	√	23-04-2021
09	28-04-21	Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	28-04-2021	√	29-04-2021
10	**05-05-21**	**UTS**	**LMS e-Knows**	√	**05-05-21**	√	**05-05-21**
11	12 – 05 - 21	Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stres	LMS e-Knows	√	12-05-21	√	12-05-21
12	19 - 05 - 21	Budaya dan Iklim Organisasi	LMS e-Knows	√	19-05-21	√	19-05-21
13	26 – 06 –21	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-06-21	√	26-06-21
14	02–06–21	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	02–06–21	√	02–06–21

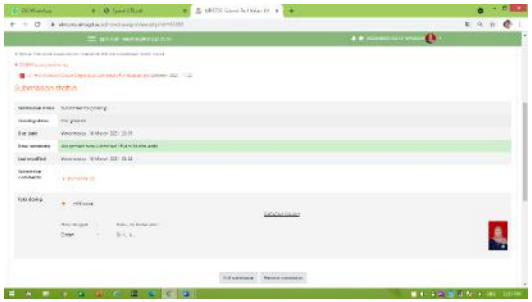
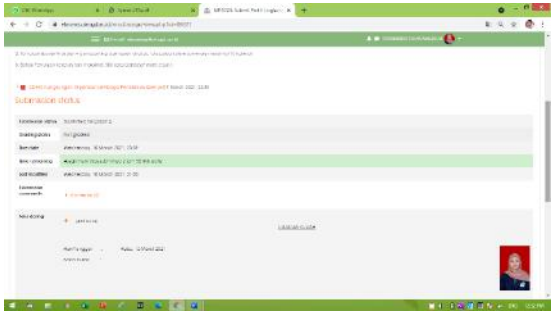
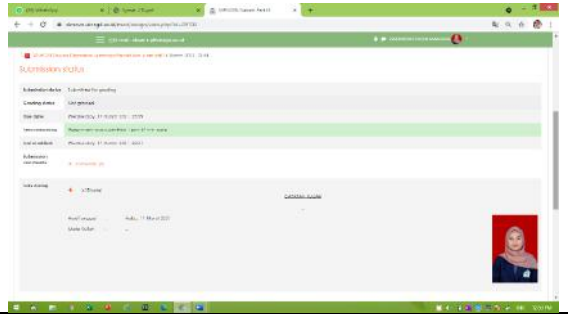
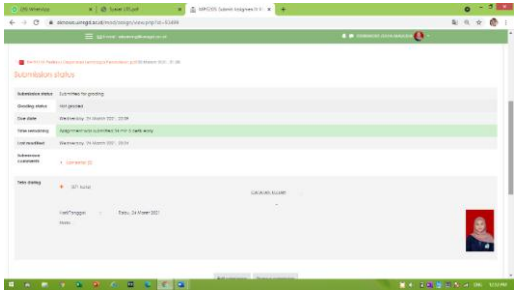
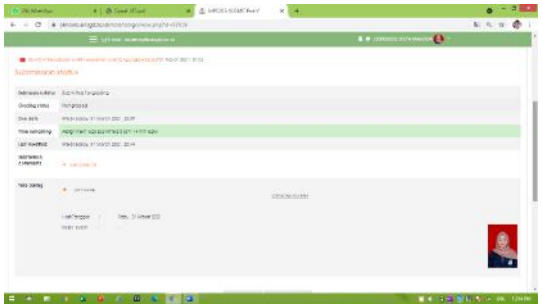
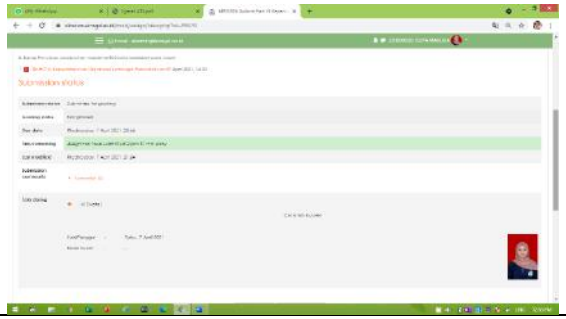
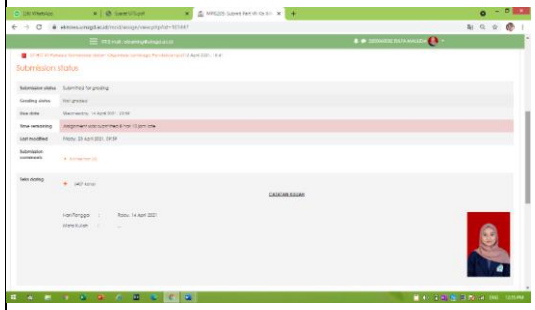
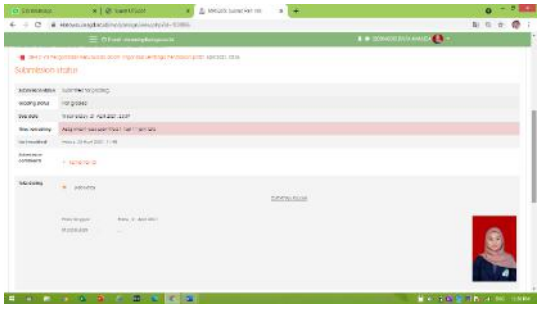
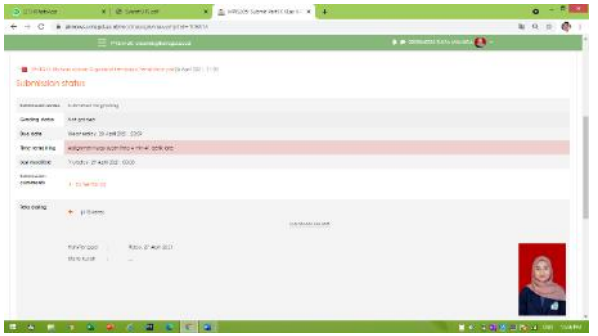
15	15-06-21		Makalah Poster Webinar ZOOM	√	15-06-21	√	15-06-21
17	30-06-21	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows				

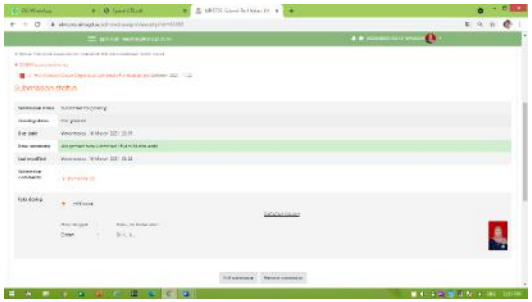


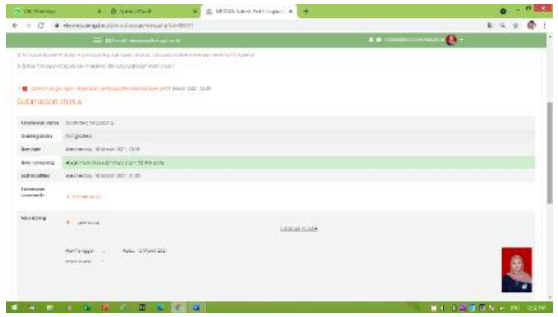
Bandung, 29 Juni 2021
Mahasiswa,
Ttd

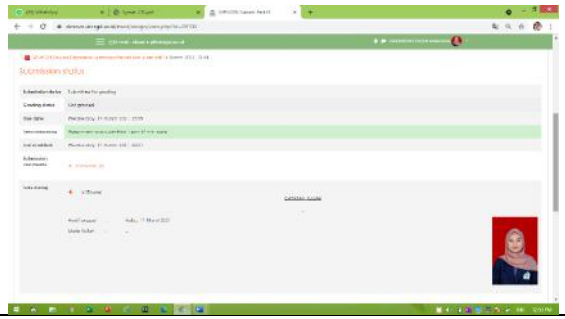
(Zulfa Maulida)
NIM: 2200060032

2. Bukti submit LMS Part 1 sd. 13

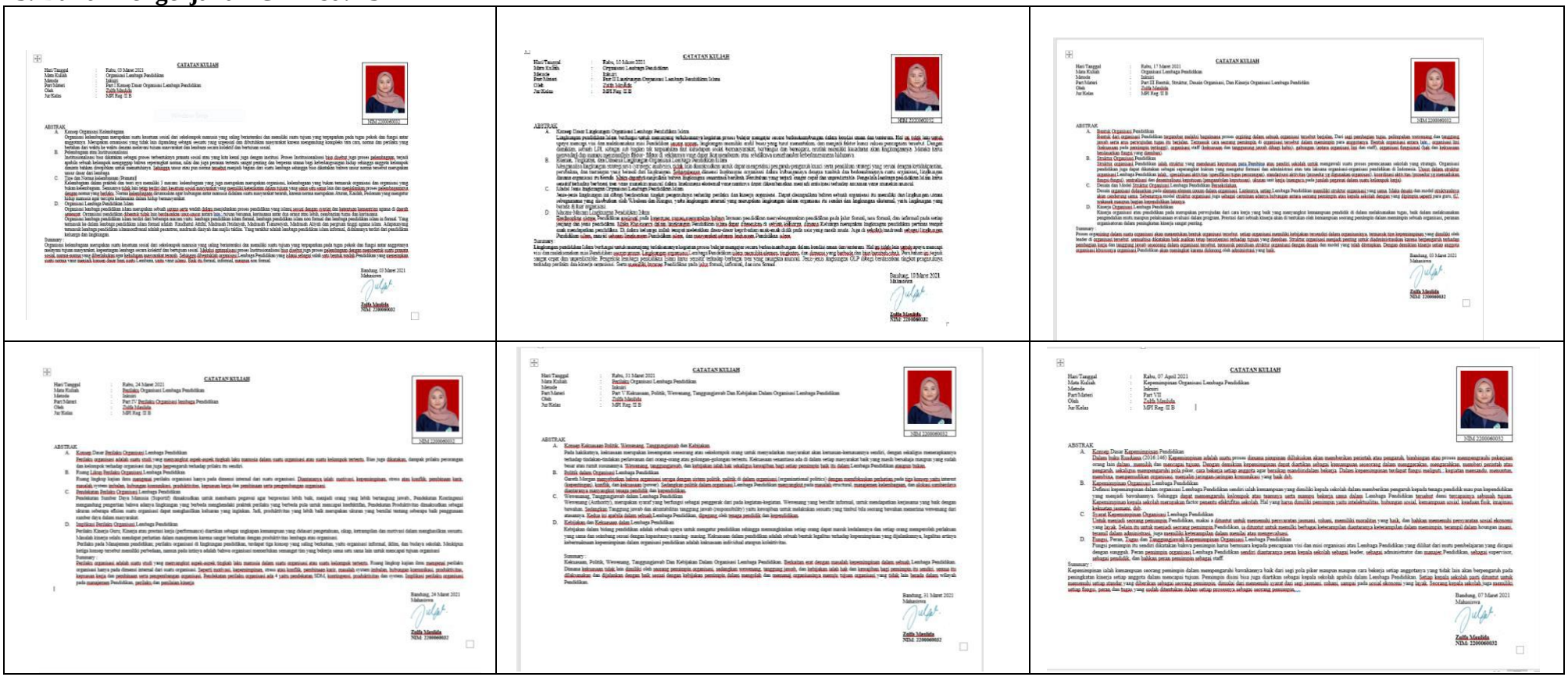










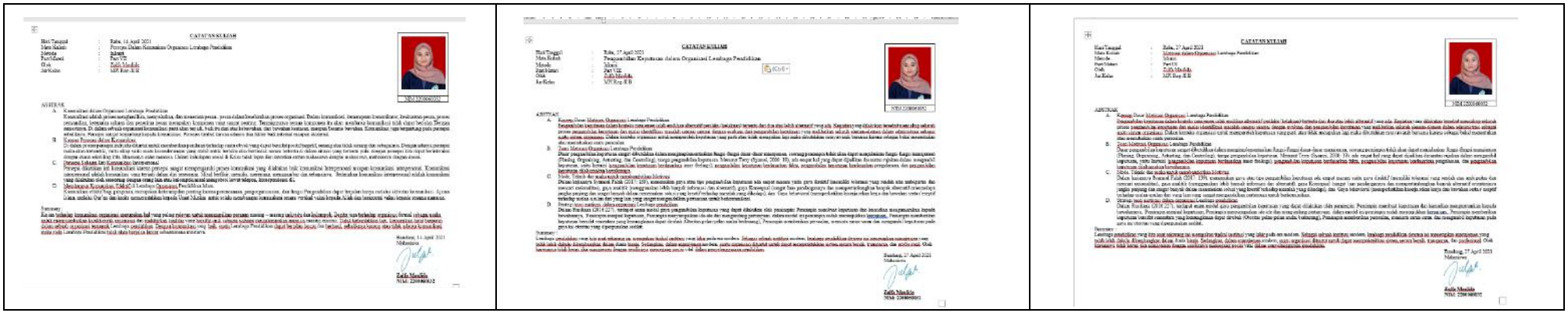






3. Bukti Mengerjakan CK 1 sd. 13





2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR

1. -MAKALALAH DAN POSTER- LENGKAP DENGAN LOG BOOK
2. -OUTPUT DARI RISET MINI DAN POSTAR- LENGKAP DENGAN LOG BOOK
3. -KETERLIBATAN DISKUSI KELOMPOK PDA PORES II
4. -KETERLIBATAN DI KELOMPOK SEPERTI MENGOREKSI MAKALAH KLP LAIN
5. -KETERLIBATAN DISKUSI KELOMPOK PDA PORES III
6. -KETERLIBATAN DISKUSI KELOMPOK PDA PORES IV

Intinya Rekam Jejak Proses tahap I –II- III-dan IV

KONFLIK DAN STRESS KERJA GURU PADA MASA PANDEMI
DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA
DI MA MIFTAHUL HUDA SUBANG
(LAPORAN PENELITIAN)

Diajukan untuk memenuhi tugas kelompok
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
DosenPengampu : Dr. H. A. Rusdiana, MM.



Disusun Oleh :

NAMA	:	Zulfa Maulida
NIM	:	2200060032
SM/KLS	:	II/REG B
KELOMPOK	:	IV (EMPAT)
NO. ABSEN	:	12

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic that is currently sweeping the world is causing anxiety, worry and panic to the whole community, including teachers. So that it causes stress and teacher work conflicts. This research is intended to find out how the influence of covid-19 on stress and teacher work is punched from the work environment at MA Miftahul Huda Subang. This research uses a qualitative approach, with interview and documentation methods. This research states that there are changes in the work environment due to the pandemic and affect the stress and conflicts that exist in MA Miftahul Huda. The stress and conflict that are most felt especially affect the learning design, leadership style, teacher rewards, cooperation networks, while the infrastructure is not really a problem

Keyword : covid19, conflict and stress.

ABSTRAK.

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia saat ini menimbulkan kecemasan, kekhawatiran dan kepanikan kepada seluruh masyarakat termasuk para guru. Sehingga menimbulkan stress dan konflik kerja guru. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh covid-19 terhadap stress dan kerja guru ditinaju dari lingkungan kerja di MA Miftahul Huda Subang. Peneltian ini menggunakan metode kualitatif, teknik wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat Perubahan pada lingkungan kerja akibat pandemic dan berpengaruh terhadap stress dan konflik yang ada di MA Miftahul Huda. Stress dan konflik yang paling dirasakan khususnya berpengaruh pada desain pembelajaran , gaya kepemimpinan, imbalan guru, jaringan kerjasama, sedangkan pada sarana prasarana tidak begitu dipermasalahkan.

Kata kunci : covid19, konflik dan stress

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Sebagai sebuah wacana yang tidak ada habisnya dibahas, pandemic yang merubah segala aktifitas dan keterarutan hidup manusia khususnya Indonesia, memasuki dunia pendidikan dan merambah pada seluruh konsep dan aktivitas sekolah. Hal ini dipastikan merubah sampai pada proses pembelajaran, sehingga guru yang memiliki peran fundamental dalam proses pembelajaran memiliki kesulitan.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas konflik dan stress kerja guru di masa pandemic ditinjau dari lingkungan kerja MA Miftahul Huda Subang. Lingkungan kerja disini termasuk : desain pembelajaran, gaya kepemimpinan, sarana prasarana, jaringan kerjasama dan imbalan atau intensif.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalap penelitian tentang ”stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 15 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **xiii**
DAFTAR ISI ii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 3
C. Tujuan Penelitian 4
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 4
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Konflik Kerja 5
B. Stress Kerja 6
C. Lingkungan Kerja 8
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 12
B. Unit Analisis 12
1. Subjek Penelitian 12
2. Informasi Penelitian 12
3. Lokasi Penelitian 12
C. Metode Pengumpulan Data 13
D. Teknik Analisis Data 14
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 15
1. Aspek teoritis 16
2. Kajian Empiris 17
3. Aspek Implikasi Hasil atau sikap peneliti 18
B. Pembahasan/Diskusi 19
1. Aspek teoritis 20
2. Kajian Empiris 21
3. Aspek Implikasi Hasil atau sikap peneliti 22
BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan 23

B. Implikasi 24
C. Saran 24

DAFTAR PUSTAKA .....

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa Pada akhir tahun 2019 lalu telah ditemukan virus COVID-19 yang tersebar keseluruh pelosok dunia. Awalnya kondisi ini bersifat epidemic sampai pada tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai pandemi. Begitu juga pemerintah Indonesia, menetapkan kondisi ini menjadi bencana nasional pada bulan Maret 2020. Penyebaran virus ini sangat cepat dan telah banyak memakan korban jiwa dari ribuan menjadi jutaan karena masa inkubasi pandemic ini kurang lebih dua minggu menjadi penyebab kematian korban jiwa, terlebih Indonesia sempat menjadi negara kedua tertinggi penyebaran covid 19 dengan lonjakan di atas 1000. Dampak covid-19 terhadap dunia pendidikan sangat besar dan dirasakan oleh berbagai pihak terutama guru, kepala sekolah, peserta didik dan orang tua karena untuk menangani hal ini pemerintah mengambil langkah proses pembelajaran yang tetap berlangsung tapi tidak dengan tatap muka melainkan dengan online. Dengan adanya peraturan ini, guru harus bias melakukan proses pembelajaran dengan efektif secara online di rumah saja. Guru dituntut untuk mampu melakukan pengajaran dengan daring, kemampuan guru dalam teknologi informasi sangat dibutuhkan. Guru dituntut untuk merombak kembali rencana pembelajaran dengan metode daring, metode

pembelajaran juga harus efektif sehingga proses pengajaran berjalan efektif dan ilmu dapat tersampaikan.

Guru sebagai factor penentu dalam keberhasilan pendidikan perlu diperhatikan kondisi fisik dan psikisnya pada masa pandemi Covid-19 saat ini (Ratten& Jones, 2020). Berdasarkan hal tersebut diperhatikan peraturan yang berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Perkembangan teknologi yang sangat pesat ditandai dengan munculnya zaman Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan dalam upaya organisasi mengelola sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang tidak pasti, turbulensi dalam pekerjaan dan ketidakpastian merupakan ciri era yang terjadi pada saatini (L. Anderson, Mason, Hibbert, & Rivers, 2017). Jika tetap melakukan adapatasi maka akan hilang tergerus oleh arus perubahan yang cepat. Apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres dan konflik di tempat kerja. Stres bukanlah sekedar kondisi psikologis yang terganggu, akan tetapi lebih kepada bagaimana para karyawan merespon dan sikap dalam bekerja dalam mencapai tujuan (Hussain & Chaman, 2016). Sedangkan konflik ialah ketidaksesuaian antara dua atau lebih antara anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegitan kerja/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Pandemic Covid-19 yang menjadi salah satu sumber stress bagi guru dapat dikategorikan sebagai factor lingkungan. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, dan imbalan (Widodo, 2010). Menurut Powell, Guadagno, & Cassematis (2013) controlling the negative influence of work stress on investigative interviewers requires (at least in the first instance) modification of the work environment rather than

attempts to limit exposure to case material through maximum tenure and forced job rotation which undermine opportunities for specialisation. Because the great majority of stimuli in the work environment do not require adaptation, they are not really potential stress sources (Gibson, Ivancevich, James H. Donnelly, & Konopaske, 2012).

Perubahan karena Revolusi Industri 4.0 dipercepat dengan adanya pandemic Covid-19 yang tengah melanda dunia saat ini. Pandemic ini telah memaksa berbagai elemen organisasi, ekonomi termasuk Pendidikan berubah dengan lebih tergantung kepada teknologi (Ratten& Jones, 2020). Tidak dapat dipungkiri, adanya covid-19 ini menyebabkan adanya peningkatan pekerjaan dan membutuhkan dukungan kerja maksimal dari setiap tenaga pendidik dan kependidikan khususnya guru. Seiring peningkatan tersebut, banyak dijumpai tenaga pendidik yang tidak sanggup bertahan dalam tekanan pekerjaan dan tuntutan target yang diberikan. Hal ini tentu saja akan menambah beban guru dalam mengajar karena harus memikirkan cara terbaik untuk mengajar ditengah Pandemi Covid-19. Kemampuan guru untuk menggunakan teknologi dalam mengajar seperti menggunakan media social ternyata merupakan tantangan bagi para guru karena cukup banyak guru yang belum dapat memanfaatkan social media sehingga siswa kurang faham akan materi yang disampaikan (Chaturvedi, Kumar Vishwakarma, & Nidhi, 2020). Hal ini tentu saja dapat menjadi sumber stress dan konflik baru bagi guru.

Lalu bagaimana konflik dan stress guru ditinjau dari lingkungan keraja guru MA Miftahul Huda subang di masa pandemic?

B. Rumusan Masalah

Sub. Bagian ini mendeskriksikan masalah-masalah yang muncul pada latar belakang belankang masalah penelitian, selanjutnya didentifikasi. Dalam penelitian kuantitatif dilanjukan dengan pembatasan masalah. Dalam penelitian kualitatif dipertajam

dengan focus masalah. Selanjutnya dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian. Agar pembatasan masalah dapat dijelaskan dengan tegas, permasalahan dapat dikemukakan dalam dua bagian; masalah penelitian yang dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sesuai dengan rujukan teori yang dipergunakan.

1. Apa yang di maksud dengan Konflik dan Stres Kerja Guru?
2. Bagaimana lingkungan Kerja MA MIftahul Huda di Masa Pandemi?
3. Bagaiman pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Konflik dan stress di Masa Pandemi?

C. Tujuan Penelitian

Sub. Bagian ini mendeskripsikan tujuan penelitian berisikan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Rumusan tujuan mengungkapkan keinginan peniliti untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan.

1. Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan Konflik dan Stress Kerja Guru
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja MA MIftahul Huda di Masa Pandemi
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Konflik dan Stress di Masa Pandemi

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu tugas Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan serta melatih penulis untuk mengadakan riset mini. Riset mini diharapkan dapat memberi gambaran mengenai penelitian yang lebih besar
2. Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai penelitian kualitatif itu sendiri.
3. Mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap stress dan kerja guru. Sehingga bias dijadikan pelajaran untuk membuat lingkungan kerja yang baik agar stress dan konflik kerja tidak teralami.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Konflik*

Konflik secara etimologi berasal dari bahasa inggris yaitu conflict*, dari bahasa Latin berasal dari* configure *yang berarti:"saling Menjatuhkan atau konflik terjadi karena ada pihak-pihak yang saling mengejutkan dengan kata lain kekerasan, sindiran, sikap, pendapat-pendapat, perilaku, tujuan-tujuaan dan kebutuhan yang bertentangan (Charieswort,(1996:33). Konflik bisa juga diartikan sebagai ekspersi pertikaian antara individu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok Lainnya karena berbedapendapat dan tujuan, menurut Abu mangku Negara, (2009:155), yaitu: Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau* antagonistic *antara dua atau lebih pihak.*

Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih antara anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegitan kerja/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Sopiah (2008) dari beberapa penyebab konflik yang ada, tiga penyebab berikut dipandang sebagai penyebab dasar atas terjadinya konflik dalam organisasi yaitu :

a. *Saling bergantungan. Saling bergantung dalam pekerjaan terjadi jika dua orang atau dua kelompok dalam organisasi saling membutuhkan satu sama lain guna menyelesaian tugas namun mereka tidak saling mendukung.*
b. *Perbedaan tujuan. Perbedaan tujuan yang ada diantara satu bagian dengan bagian yang lain, seperti unit produksi yang bertujuan semaksimal mungkin biaya produksi dan mengusahakan sesedikit mungkin kerusakan produk, sementara bagian penelitian dan pengembangan berurusan dengan pengembangan ide-ide baru untuk mengubah dan mengembangkan produk yang berhasil secara komersial. Hal ini dapat menjadi potensi munculnya konflik diantara mereka.*
c. *Perbedaan persepsi. Dalam menghadapi suatu masalah, jika terjadi perbedaan persepsi maka hal itu dapat menyebabkan munculnya konflik.*

Lebih mengkhusus pada konflik kerja Angelina Muganza (2014), menjelaskan konflik di tempat kerja cenderung terjadi karena dua hal yaitu konflik antar individu dan konflik antar kelompok. Konflik antar individu terjadi yang melibatkan rekan kerja, karyawan, dan manajer mereka. Konflik ini dapat terjadi dalam arah vertikal

ataupun horisontal. Misalnya karyawan konflik dengan rekan kerja, atasan yang konflik dengan bawahan atau sebaliknya, Sementara konflik yang terjadi diantara kelompok-kelompok yang melibatkan tim atau kelompok besar karyawan dan manajemen dapat terjadi dalam bentuk persaingan antar tim; atau mungkin terlihat oleh kurangnya kepercayaan dan kerja sama antara kelompok besar karyawan dan manajemen. Sehingga disini perlu nya strategi dari para pengelola usaha atau manajer untuk mencari jalan keluar atas konflik yang dihadapai karyawan mereka dan mencari prosedur pencegahannya[1]

B. Stress

Stres merupakan salah satu bidang perhatian utama saat ini dalam organisasi apapun dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai permasalahan yang dihadapi manusia yang ada di dalam organisasi. Sehingga stres dimanifestasikan ketika orang berhadapan dengan begitu banyak tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh. Dengan kata laini stres umumnya terjadi karena adanya kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Sondang P Siagian, 2011). Rivai Veithzal (2004) menyebutkan stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan terhadap lingkungannya . Artinya stres terjadi akibat di picu oleh ketidaknyamanan diri oleh hal-hal di sekitarnya yang mempengaruhi kestabilan emosi mereka.

[1] Ni Kadek Suryan. Jurnal; KONFLIK DAN STRES KERJA DALAM ORGANISASI. 2018

Stress kerja adalah ketidaknyamanan perasaan yang dialami seseorang yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan mereka. Stres yang muncul yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa tanggapan yang dimiliki seseorang ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka. Dalam hal ini Nampak semakin banyaknya tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan maka semakin tinggi kemungkinan mereka mengalami stress kerja, begitu juga sebaliknya.

Karyawan dapat menjadi stress karena karyawan sebagian besar waktunya dihabiskan di tempat kerja dengan rutinitas pekerjaan yang sama. Oleh karena itu organisasi perlu mengenali dan memberkan umpan balik berupa kompensasi kepada karyawan (Irawati, 2018). Bertambah tingginya respon sumpan balik dalam bentuk kompensasi yang diberikan organisasi terhadap karyawan, maka semakin bahagia pula karyawan bekerja karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan untuk karyawan atau balas jasa atas andil yang mereka berikan kepada organisasinya (Handaru, Utomo, &Sudiarditha, 2013). Menurut Umar dalamSunarsi (2018) kompensasi dapat diartikan sebagai suatu hal yang didapatkan oleh karyawan sebagai imbal balik untuk kerja mereka. Menurut Luthans (2011) dimensi dari stress kerja yaitu:

(1) Extraorganizational Stressors adalah stress dari luar organsiasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri atas perubahan teknologi, globalisasi, keluarga, pindahtugas, kondisi ekonomi dan finansial, suku dan ras, kondisi tempat tinggal;
(2) Organizational Stressors, stress yang berasal dari dalam organisasi terkait dengan tugas dan tanggungjawab karyawan yang terdiri atas indicator tugas dikantor, konflik dan beban kerja, keamanan kerja, konflik sesame rekan kerja, lingkungan yang tidak menentu;
(3) Group Stressors, stress yang berasal dari kelompok formal dan non formal yang dapat memicu konflik yang terdiri atas rasa keterikatan kelompok yang lemah dan kurangnya dukungan kelompok;

(4) Individual Stressors, stress dari individu masing-masing karyawan yang terdiri atas indicator kematangan kepribadian dan pengendalian diri.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja keseluruhan sarana prasarana kerja kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan.

Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik. 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Warna 4. Kebersihan 5. Keamanan

Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2009:31)

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah

hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

   Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahanperubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

   Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini mendeskripsikan tentang metode penelian yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, disajikan sbb:

A. Metode Pendekatan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *fenomenologi*, pendekatan *empiris* dan pendekatan *komparatif* dengan berpegang pada penelitian kualitatif deskriptif. Metode Pendekatan dengan *fenomenologi* merupakan cara atau prosedur dan metodologi yang dipergunakan untuk mengetahui konflik dan stress kerja guru ditinjau dari aspek lingkungan kerja di masa pandemic. Pendekatan *empiris* mempergunakan sumber data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari responden yang digunakan untuk mengetahui dengan tepat dan benar bagaimana konflik dan stress kerja guru ditinjau dari aspek lingkungan kerja di masa pandemic. Sedangkan pendekatan *komparatif* adalah pendekatan yang digunakan untuk menjawab secara kualitatif permasalahan yang ada sesuai realitas konflik dan stress kerja guru ditinjau dari aspek lingkungan kerja di masa pandemic di MA Miftahul Huda.

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Nama : Dede Ruslan, M.PdI

Alamat: Rancasari Pamanukan Subang

Jabatan: Wakil kepala Madrasah Aliyah Miftahul Huda Subang

2. Lokasi Penelitian

Madrasah Aliyah Miftahul Huda Pamanukan Subang

C. Metode Pengumpulan Data

Sebagaimana sifatnya penelitian kualitatif, untuk mendapatkan deskripsi yang lengkap dari objek yang diteliti, dipergunakan alat pengumpul data berupa wawancara (data utama), kuesioner (data pembantu), dan studi dokumentasi.

1. Wawancara

Pada penelitian ini diperoleh data dengan cara mengadakan penelitian lapangan dengan mengadakan wawancara (*interview*), yaitu cara untuk memperoleh data dengan cara bertanya secara langsung kepada responden yang telah ditetapkan sebelumnya. Tipe wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Atau wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan tidak dibatasi oleh waktu dan daftar urutan pertanyaan, tetapi tetap berpegang pada pokok penting permasalahan yang sesuai dengan tujuan wawancara. Sifat wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka artinya bahwa wawancara yang subjeknya (responden) mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui maksud dan tujuan wawancara tersebut. Adapun responden yang di wawancara adalah *Sub Branch Manager, Account Manager, Financing Risk Manager, Back Office*.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data secara dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, suratkabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.11 Dalam penelitian ini, studi dokumen sebagai sarana pengumpul data terutama ditujukan kepada dokumen Perbankan Islam yang termasuk kategori-kategori dokumen-dokumen lainnya, yang berkaitan dengan focus permasalahan.

D. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kualitatif, yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif agar dapat diperoleh kejelasan masalah yang akan dibahas. Analisis data dalam penelitian kualitatif bertujuan member kategori, mensistematisir, dan bahkan memproduksi makna oleh peneliti atas apa yang menjadi pusat perhatian. Mile dan Huberman sepertidikutip Syofian Siregar, menyebutkan ada tiga langkah pengolahan data kualitatif, yakni reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing and verification*). Pelaksanaan ketiganya tidak terikat batasan kronologis. Secara keseluruhan langkah-langkah tersebut saling berhubungan selama dan sesudah pengumpulan data, sehingga model ini disebut juga model interaktif.

1. Reduksi Data

   Reduksi data adalah proses penelitian melakukan pemilihan dan pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi dari data kasar yang diperoleh. Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal yang dianggap pokok dan penting, mencari tema dan pola, serta membuang data yang dianggap tidak penting.

2. Penyajian Data

   Dalam penyajian data yang telah direduksi data diarahkan agar terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah dipahami. Penyajian data biasanya dilakukan dalam uraian naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

   Setelah kedua langkah di atas, dalam proses analisis data adalah kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data dengan mencari makna setiap gejala yang diperoleh dari lapangan, mencatat keteraturan, konfigurasi yang mungkin ada, dan proposisi. Kesimpulan yang dikemukakan tahap awal yang diperoleh bersifat sementara

dan akan berubah, jika ditemukan bukti-bukti pendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Proses menemukan bukti-bukti inilah yang disebut tahap verifikasi data. Apabila kesimpulan yang ditemukan tahap awal didukung bukti-bukti yang kuat pada saat peneliti kembali kelapangan maka kesimpulan tersebut sudah kredibel.4 Selain menganalisa secara deskriptif hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang telah diperoleh pada penelitian ini, penulis juga menggunakan alat analisis SWOT untuk menganalisis hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara. Sehingga analisis SWOT ini juga sifatnya kualitatif deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian

Bagian ini mendeskripsikan tentang gambarkan nyata lokasi penelian berfungsi menjawab atas rumusan masalah dan tujuan penelitian, yang diperoleh bersadarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tahapan-tahapan penelitian dari awal hingga akhir. Selain itu, juga dicantumkan kegiatan pengambilan data seperti jadwal wawancara atau observasi yang telah dilakukan ataupun yang akan dilakukan.

Hasil penelitian yang dikaitkan dengan temuan di lapangan dan pertanyaan penelitian yang diajukan pada bab awal.

a. Bagaimana Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang di masa Pandemi?

a. Desai Pekerjaan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Pandemic ini menghambat laju pembelajaran khususnya, sehingga memerlukan kesiapan, dari segi waktu belajar, konsep pembelajaran, materi saji yang disiapkan karena semuanya harus dirubah dan tidak sama seperti kurikulum yang sebelumnya ada selama pandemic ini. Pembelajaran yang sebelumnya 1 jam itu 45 menit menjadi 25 menit, materi pembelajaran tidak semua disampaikan guru karena disesuaikan dengan kekondusifan proses pembelajarannya. Metode pembelajaran yang total dirubah pula dari tatap muka setiap hari menjadi pembelajaran online, dan pelaksanaan tatap muka dengan system zigzag luring setiap guru ke rumah siswa atas permintaan dan hasil musyawarah dengan orang tua. Pembelajaran online hanya menggunakan WhatsApp dan penyampaian materi menggunakan PPT dan PowerPoint yang dibuat guru.

b. Sarana Prasarana di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Semenjak pandemic ini sekolah wajib memaksakan fasilitas kesehatan yang lengkap dan menjadikan fasilitas tersebut menjadi kebutuhan pokok, sekolah dituntut untuk membuat tanaman agar menhasilkan udara yang lebih sehat lagi, hal ini harus melibatkan guru dalam proses perawatannya. Selain pandemic, beberapa waktu lalu MA MIftahul Huda terkena musibah banjir sehingga fasilitas Laboraturium Sekolah terendam sehingga tidak bersisa satu computer pun yang masih bias digunakan. Namun seiring berjalannya waktu, MA Miftahul Huda Menyiapkan WiFI untuk kelanjaran pembelajaran online sekarang ini bagi setiap guru.

c. Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Pemangku jabatan di sekolah kami sangat antusias memperhatikan ritme yang dituntut oleh pemerintah, kepala sekolah aktif mengontrol dan mengevaluasi setiap proses pembelajaran yang dilangsungkan.

d. Jaringan Kerjasama di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Semenjak pandemic ini ruang gerak sekolah menjadi sempit dan lebih berhati-hati. Namun seiring pandemic tidak seganas sebelumnya, sekolah mulai membuka kerjasama dengan pihak lain karena saling membutuhkan. Jaringan kerjasama dengan orang tua mengalami kesulitan tapi tetap ada dengan melaksanakan rapat untuk kelancaran proses pembelajaran anak.

e. Imbalan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Karena sekolah ini merupakan sekolah swasta yang mengandalkan pemasukan dari swadaaya orang tua, dan pandemic ini merubah banyak ekonomi menjadi cukup rendah, maka pemasukan sekolah sempat tersendat. Kepala sekolah memberi surat himbauan kepada setiap orang tua agar membayar melunasi setiap pembayaran sekolah dan menekankan kepada setiap guru agar melaksanakan pembelajaran yang optimal.

b. Bagaimana Stress dan Konflik Kerja Guru Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang?

a. Desai Pekerjaan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Pandemic ini menghambat laju pembelajaran khususnya, sehingga memerlukan kesiapan, dari segi waktu belajar, konsep pembelajaran, materi saji yang disiapkan karena semuanya harus dirubah dan tidak sama seperti kurikulum yang sebelumnya ada selama pandemic ini. Pembelajaran yang sebelumnya 1 jam itu 45 menit menjadi 25 menit, materi pembelajaran tidak semua disampaikan guru karena disesuaikan dengan kekondusifan proses pembelajarannya. Metode pembelajaran yang total dirubah pula dari tatap muka setiap hari menjadi pembelajaran online, dan pelaksanaan tatap muka dengan system zigzag luring setiap guru ke rumah siswa atas permintaan dan hasil musyawarah dengan orang tua. Pembelajaran online hanya menggunakan WhatsApp dan penyampaian materi menggunakan PPT dan PowerPoint yang dibuat guru.

b. Sarana Prasarana di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Semenjak pandemic ini sekolah wajib memaksakan fasilitas kesehatan yang lengkap dan menjadikan fasilitas tersebut menjadi kebutuhan pokok, sekolah dituntut untuk membuat tanaman agar menhasilkan udara yang lebih sehat lagi, hal ini harus melibatkan guru dalam proses perawatannya. Selain pandemic, beberapa waktu lalu MA MIftahul Huda terkena musibah banjir sehingga fasilitas Laboraturium Sekolah terendam sehingga tidak bersisa satu computer pun yang masih bias digunakan. Namun seiring berjalannya waktu, MA Miftahul Huda Menyiapkan WiFI untuk kelanjaran pembelajaran online sekarang ini bagi setiap guru.

c. Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Pemangku jabatan di sekolah kami sangat antusias memperhatikan ritme yang dituntut oleh pemerintah, kepala sekolah aktif mengontrol dan mengevaluasi setiap proses pembelajaran yang dilangsungkan.

d. Jaringan Kerjasama di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Semenjak pandemic ini ruang gerak sekolah menjadi sempit dan lebih berhati-hati. Namun seiring pandemic tidak seganas sebelumnya, sekolah mulai membuka kerjasama dengan pihak lain karena saling membutuhkan.

Jaringan kerjasama dengan orang tua mengalami kesulitan tapi tetap ada dengan melaksanakan rapat untuk kelancaran proses pembelajaran anak.

e. Imbalan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Karena sekolah ini merupakan sekolah swasta yang mengandalkan pemasukan dari swadaaya orang tua, dan pandemic ini merubah banyak ekonomi menjadi cukup rendah, maka pemasukan sekolah sempat tersendat. Kepala sekolah memberi surat himbauan kepada setiap orang tua agar membayar melunasi setiap pembayaran sekolah dan menekankan kepada setiap guru agar melaksanakan pembelajaran yang optimal.

B. Pembahasan/Diskusi

a. Bagaimana Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang di masa Pandemi?

a) Aspek Kajian teoritis

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, dan imbalan (Widodo, 2010). Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Baik sebelum dan sedang pandemic di MA Miftahul Huda mengalami beberapa perubahan. Disetiap komponen lingkungan kerja semuanya mengalami perubahan. Sebagai berikut :

1) Desain Pekerjaan : perubahan pada konsep pembelajaran tatap muka menjadi online, perubahan waktu pembelajaran efektif dari 1 jam = 45 menit menjadi 1 jam = 25 menit, metode pembelajaran yang berubah, dari metode ceramah, kelompok, menjadi menyimak power point dan video dan penugasan.

2) Sarana Prasarana : perubahan dalam memenuhi fasilitas kesehatan menjadi kebutuhan pokok, metode pembelajaran focus menggunakan alat teknologi seperti Komputer, Laptop ataupun Handphone.

3) Gaya Kepemimpinan : kepala sekolah menjadi lebih antusias dan aktif dalam mengontrol proses pembelajaran yang dilakukan guru. Kepala sekolah sangat mengikuti ritmen pembelaajaran yang diberikan pemerintah.

4) Jaringan Kerjasama : jaringan kerjasama menjadi sempit dan terbatas. Tidak berjalan sebaagaimana mestinya. Komunikasi dengan orang tua pun tidak selancar biasanya.

5) Imbalan : perubahan ini paling terasa karena guru harus mendapatkan intensif yang tidak 1005 sebagaimana mestinya karena pendapatan yang mandeg.

b) Aspek kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja yang ditulis oleh Tri Anita, Sumaryati Tjitrosumarto, J. Sabas Setyohadi. Teori pada jurnal yang mereka buat menjadi salah satu referensi yang digunakan. Namun terdapat perbedaan pada objek yang ditinjau, selain menggunakan lingkungan kerja, mereka juga menggunakan kompensiasi yang menjadi pokok bahasan. Kemudian pada penelitian yang saya buat, selain stress kerja, konflik kerja juga ditelitit. Metode penelitian pada jurnal tersebut kuantitatif, sedangkan yang saya lakukan dengan metode kualitatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset saya tulis.

c) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas Lingkungan Kerja yang sudah dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang.

2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

b. Bagaimana Stress dan Konflik Kerja Guru Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang?

a) Aspek Kajian teoritis

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, dan imbalan (Widodo, 2010). Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Baik sebelum dan sedang pandemic di MA Miftahul Huda mengalami beberapa perubahan. Disetiap komponen lingkungan kerja semuanya mengalami perubahan. Sebagai berikut :

1) Desain Pekerjaan : perubahan pada konsep pembelajaran tatap muka menjadi online, perubahan waktu pembelajaran efektif dari 1 jam = 45 menit menjadi 1 jam = 25 menit, metode pembelajaran yang berubah, dari metode ceramah, kelompok, menjadi menyimak power point dan video dan penugasan.

2) Sarana Prasarana : perubahan dalam memenuhi fasilitas kesehatan menjadi kebutuhan pokok, metode pembelajaran focus menggunakan alat teknologi seperti Komputer, Laptop ataupun Handphone.

3) Gaya Kepemimpinan : kepala sekolah menjadi lebih antusias dan aktif dalam mengontrol proses pembelajaran yang dilakukan guru. Kepala sekolah sangat mengikuti ritmen pembelaajaran yang diberikan pemerintah.

4) Jaringan Kerjasama : jaringan kerjasama menjadi sempit dan terbatas. Tidak berjalan sebaagaimana mestinya. Komunikasi dengan orang tua pun tidak selancar biasanya.

5) Imbalan : perubahan ini paling terasa karena guru harus mendapatkan intensif yang tidak 1005 sebagaimana mestinya karena pendapatan yang mandeg.

b) Aspek kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja yang ditulis oleh Tri Anita, Sumaryati Tjitrosumarto, J. Sabas Setyohadi. Teori pada jurnal yang mereka buat menjadi salah satu referensi yang digunakan. Namun terdapat perbedaan pada objek yang ditinjau, selain menggunakan lingkungan kerja, mereka juga menggunakan kompensiasi yang menjadi pokok bahasan. Kemudian pada penelitian yang saya buat, selain stress kerja, konflik kerja juga ditelitit. Metode penelitian pada jurnal tersebut kuantitatif, sedangkan yang saya lakukan dengan metode kualitatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset saya tulis.

C. Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas Lingkungan Kerja yang sudah dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang.

2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

BAB IV

KESIMPILAN

A. Kesimpulan

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia saat ini menimbulkan kecemasan, kekhawatiran dan kepanikan kepada seluruh masyarakat termasuk para guru. Sehingga menimbulkan stress dan konflik kerja guru, penyesuaian pembelajaran di masa covid 199 ini merupakan PR besar bagi seluruh stakeholder pendidikan khususnya di MA Miftahul Huda Subang ini.

Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang sebelum dan saat pandemic mengalami beberapa perubahan. Baik pada desasin pembelajaran, sarana prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kersajasama, maupun Imbalan bagi guru.

Perubahan pada lingkungan kerja akibat pandemic ini berpengaruh terhadap stress dan konflik yang ada di MA Miftahul Huda. Stress dan konflik yang paling dirasakan khususnya berpengaruh pada desain pembelajaran , gaya kepemimpinan, imbalan guru, jaringan kerjasama, sedangkan pada sarana prasarana tidak begitu dipermasalahkan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

a) Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan realita mengenai lingkungan kerja, serta dampak stress dan konflik kerja di MA Miftahul Huda Subang.
b) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai konflik dan stress kerja guru di MA Miftahul Huda Subang.
c) Peneliti mampu menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap konflik dan stress kerja guru MA Miftahul Huda Subang di masa pandemic.

2. Implikasi Praktis.
Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MA Miftahul Huda Subang, tentunya menjadi daya dorong konsistensilingkungan kerja yang baik meski saat sedang pandemic agar stress dan konflik kerja guru tidak terjadi. Hasil penelitian ini juga akan dijadikan jurnal dan sebagai bahan seminar mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

1. Adanya peningkatan musyawarah dan komunikasi yang baik antar guru, kepala sekolah mauapun dengan orang tua siswa agar segala bentuk permasalahan dalam lingkungan kerja tidak memburuk sehingga stress dan konflik kerja guru tidak akan terjadi.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial.* Jakarta: Salemba Humanika.

Saryono. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan.* Yogyakarta: Nuha Medika.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaf, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Tingkat Stress Mahasiswa Mengikuti Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 192-210.

Rusdiana, A. (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka

Setia. Sugiyono. (2017). MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta.

Suryanto. (2013). Stress Management. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Handoko, H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Muhammad, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 . Jurnal Manajemen Bisnis, 192-210.

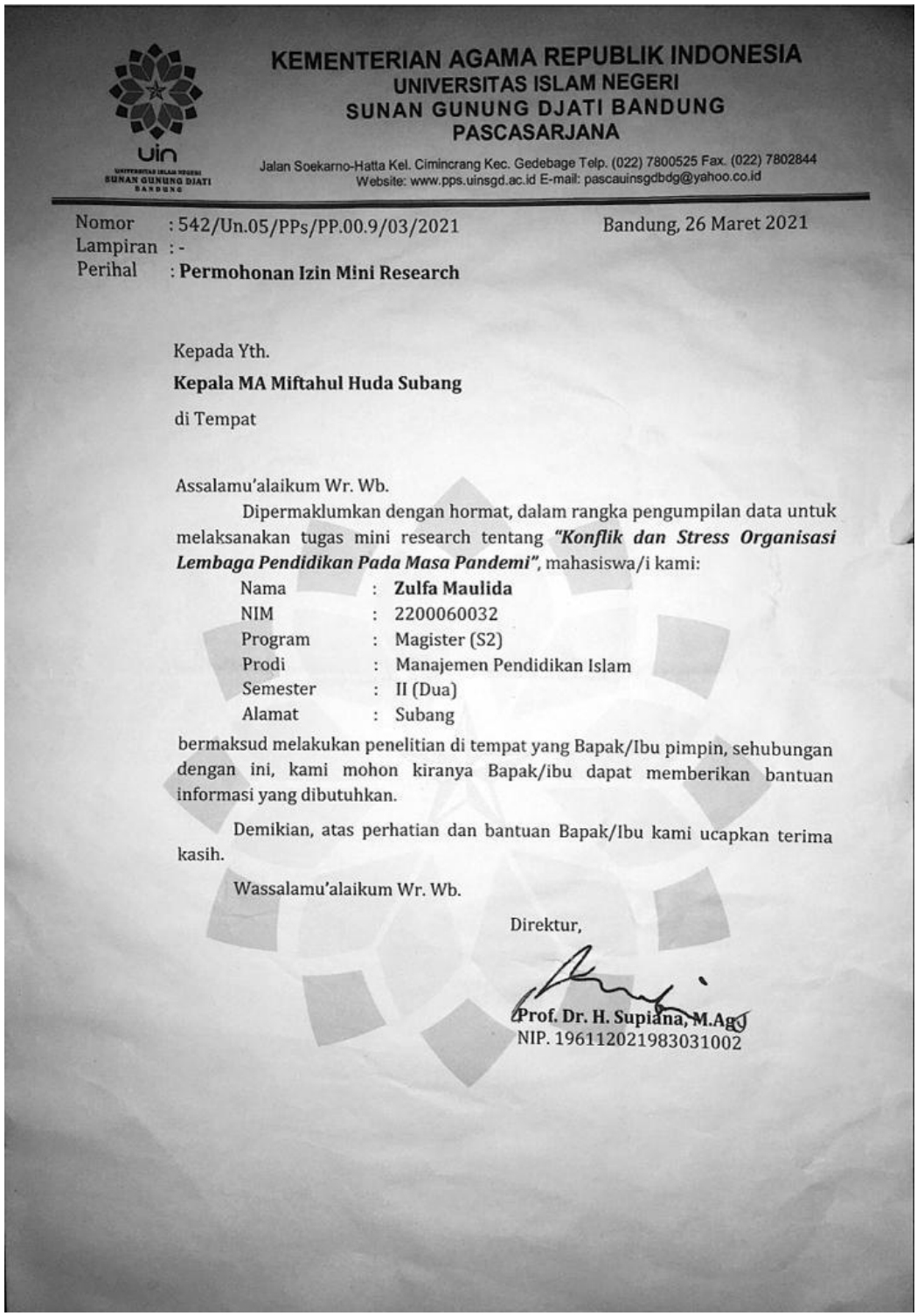
Mulyaana, D. (2006). Stress, Konflik, dan Komunikasi Organisasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2013). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Nasir, N. (2020). Phisicologycal Stress and Accosiated Factors During The Coronavirus

LAMPIRAN:

1. Surat Permohon Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimincrang Kec. Gedebage Telp. (022) 7800525 Fax. (022) 7802844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id E-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 542/Un.05/PPs/PP.00.9/03/2021 Bandung, 26 Maret 2021
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Mini Research**

Kepada Yth.
Kepala MA Miftahul Huda Subang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dipermaklumkan dengan hormat, dalam rangka pengumpilan data untuk melaksanakan tugas mini research tentang ***"Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Pada Masa Pandemi"***, mahasiswa/i kami:

Nama	:	**Zulfa Maulida**
NIM	:	2200060032
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Subang

bermaksud melakukan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi yang dibutuhkan.

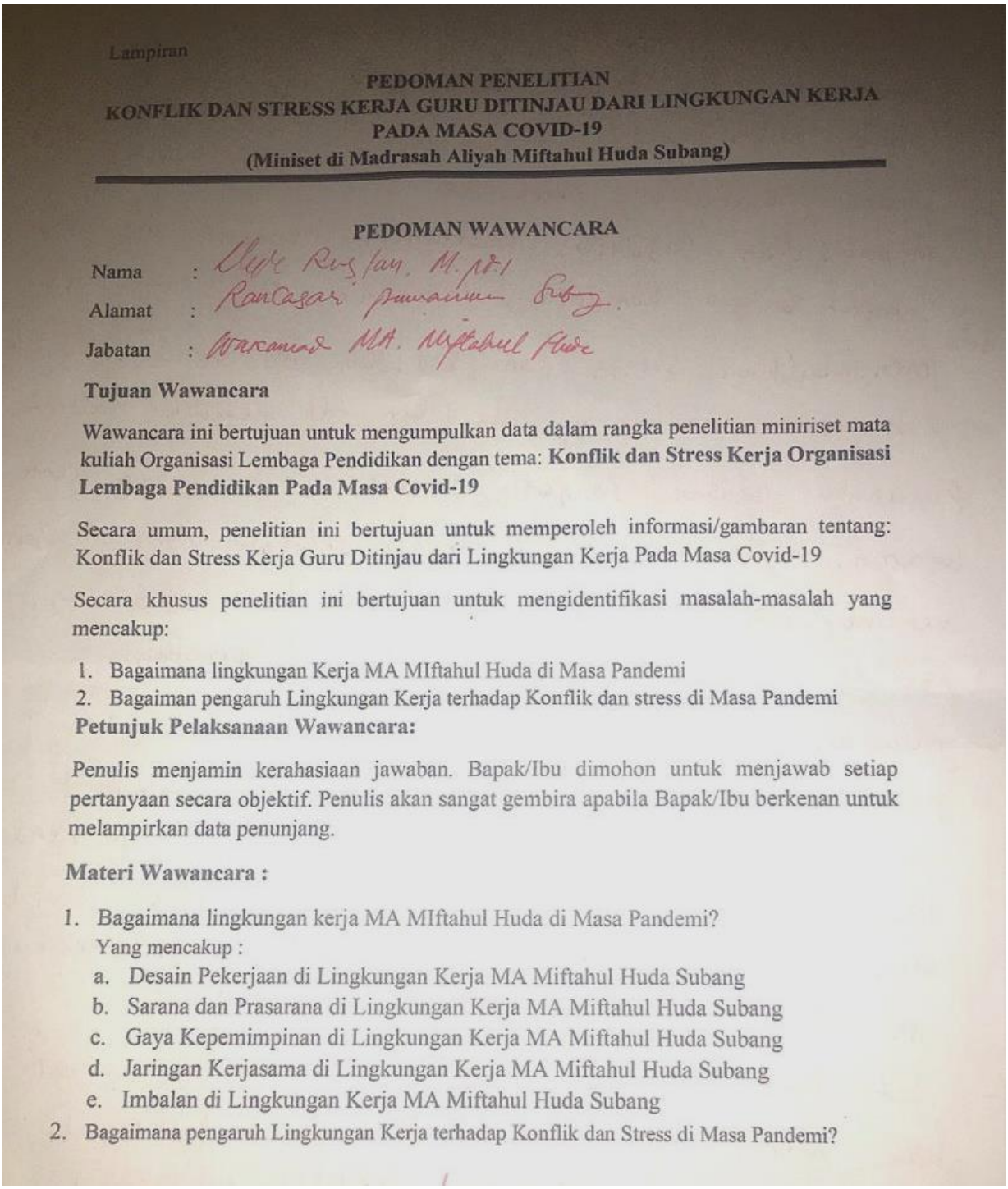
Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

II. Pedoman Wawancara



Lampiran

PEDOMAN PENELITIAN
KONFLIK DAN STRESS KERJA GURU DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA PADA MASA COVID-19
(Miniset di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Subang)

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Ujde Rusjan. M.pd.I
Alamat : Rancasari Pamanuk Subang.
Jabatan : Wakamad MA. Miftahul Huda

Tujuan Wawancara

Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian miniriset mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan dengan tema: **Konflik dan Stress Kerja Organisasi Lembaga Pendidikan Pada Masa Covid-19**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi/gambaran tentang: Konflik dan Stress Kerja Guru Ditinjau dari Lingkungan Kerja Pada Masa Covid-19

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mencakup:

1. Bagaimana lingkungan Kerja MA MIftahul Huda di Masa Pandemi
2. Bagaiman pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Konflik dan stress di Masa Pandemi

Petunjuk Pelaksanaan Wawancara:

Penulis menjamin kerahasiaan jawaban. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan secara objektif. Penulis akan sangat gembira apabila Bapak/Ibu berkenan untuk melampirkan data penunjang.

Materi Wawancara :

1. Bagaimana lingkungan kerja MA MIftahul Huda di Masa Pandemi?
   Yang mencakup :
   a. Desain Pekerjaan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang
   b. Sarana dan Prasarana di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang
   c. Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang
   d. Jaringan Kerjasama di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang
   e. Imbalan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Konflik dan Stress di Masa Pandemi?

LAMPIRAN: 3 PEMEMBUAT POSTER MALALAH Berbasis Jurnal

Stress dan konflik kerja ditinjau dari

Pariasi lain, seperti poto diri dan lain sejenisnya

Nama Penulis: Zulfa Maulida

e-mail:

Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia saat ini menimbulkan kecemasan, kekhawatiran dan kepanikan kepada seluruh masyarakat termasuk para guru. Sehingga menimbulkan stress dan konflik kerja guru. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh covid-19 terhadap stress dan kerja guru ditinaju dari lingkungan kerja di MA Miftahul Huda Subang. Peneltian ini menggunakan metode kualitatif, teknik wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat Perubahan pada lingkungan kerja akibat pandemic dan berpengaruh terhadap stress dan konflik yang ada di MA Miftahul Huda. Stress dan konflik yang paling dirasakan khususnya berpengaruh pada desain pembelajaran , gaya kepemimpinan, imbalan guru, jaringan kerjasama, sedangkan pada sarana prasarana tidak begitu dipermasalahkan

PENDAHULUAN

ketahui bahwa Pada akhir tahun 2019 lalu yang tersebar keseluruh pelosok dunia. Awalnya kondisi ini bersifat epidemic sampai pada tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai pandemi. Begitu juga pemerintah Indonesia, menetapkan kondisi ini menjadi bencana nasional pada bulan Maret 2020. Penyebaran virus ini sangat cepat dan telah banyak memakan korban jiwa dari ribuan menjadi jutaan karena masa inkubasi pandemic ini kurang lebih dua minggu menjadi penyebab kematian korban jiwa, terlebih Indonesia sempat menjadi negara kedua tertinggi penyebaran covid 19 dengan lonjakan di atas 1000. Dampak covid-19 terhadap dunia pendidikan sangat besar dan dirasakan oleh berbagai pihak terutama guru, kepala sekolah, peserta didik dan orang tua karena untuk menangani hal ini pemerintah mengambil langkah proses pembelajaran yang tetap berlangsung tapi tidak dengan tatap muka melainkan dengan online. Dengan adanya peraturan ini, guru harus bias melakukan proses pembelajaran dengan efektif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dan metode penelitian dengan wawancara dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Konflik kerja

Konflik kerja ialah Sebuah keadaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, bias berawal karena perbedaan persepsiebagaimana yang telah kita ketahui bahwa Pada akhir tahun 2019 lalu telah ditemukan virus COVID-19 yang tersebar keseluruh pelosok dunia. Awalnya kondisi ini bersifat epidemic sampai pada tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai pandemi. Begitu juga pemerintah Indonesia,

Stress Kerja

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa stress kerja ialah sebuah kondisi psikologis pegawai seperti kecemasan, bahwa Pada akhir tahun 2019 lalu telah ditemukan virus COVID-19 yang tersebar keseluruh pelosok dunia. Awalnya kondisi ini bersifat epidemic sampai pada tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai pandemi. Begitu juga pemerintah Indonesia, menetapkan kondisi ini menjadi bencana nasional

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala hal yang berada dilingkungan kita baik fisik maupun non fisik Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa Pada akhir tahun 2019 lalu telah ditemukan virus COVID-19 yang tersebar keseluruh pelosok dunia. Awalnya kondisi ini bersifat epidemic sampai pada tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai pandemi. Begitu juga

Covid 19

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa Pada akhir tahun 2019 lalu telah ditemukan virus COVID-19 yang tersebar keseluruh pelosok dunia. Awalnya kondisi ini bersifat epidemic sampai pada tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai pandemi. Begitu juga pemerintah Indonesia, menetapkan kondisi ini menjadi bencana nasional pada bulan Maret 2020. Penyebaran virus ini sangat cepat dan telah banyak memakan korban jiwa dari ribuan

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dan metode penelitian dengan wawancara dan dokumentasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ni Kadek Suryan. Jurnal; KONFLIK DAN STRES KERJA DALAM ORGANISASI. 2018, Angelina faganza, 2014. Causes and Impacts of Conflict at Workplace, Public Services Commission, Republic of Rwanda.

Title: Konflik Dan Stress Kerja Guru Ditinjau dari Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang di Masa Pandemic

The Covid-19 pandemic that is currently sweeping the world is causing anxiety, worry and panic to the whole community, including teachers. So that it causes stress and teacher work conflicts. This research is intended to find out how the influence of covid-19 on stress and teacher work is punched from the work environment at MA Miftahul Huda Subang. This research uses a qualitative approach, with interview and documentation methods. This research states that there are changes in the work environment due to the pandemic and affect the stress and conflicts that exist in MA Miftahul Huda. The stress and conflict that are most felt especially affect the learning design, leadership style, teacher rewards, cooperation networks, while the infrastructure is not really a problem

Keyword : covid19, conflict and stress.

Received:	Accepted:	Published:

INTRODUCTION

Pandemic Covid-19 yang menjadi salah satu sumber stress bagi guru dapat dikategorikan sebagai factor lingkungan. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, dan imbalan (Widodo, 2010). Menurut Powell, Guadagno, & Cassematis (2013) controlling the negative influence of work stress on investigative interviewers requires (at least in the first instance) modification of the work environment rather than attempts to limit exposure to case material through maximum tenure and forced job rotation which undermine opportunities for specialisation. Because the great majority of stimuli in the work environment do not require adaptation, they are not really potential stress sources (Gibson, Ivancevich, James H. Donnelly, & Konopaske, 2012).

Perubahan karena Revolusi Industri 4.0 dipercepat dengan adanya pandemic Covid-19 yang tengah melanda dunia saat ini. Pandemic ini telah memaksa berbagai elemen organisasi, ekonomi termasuk Pendidikan berubah dengan lebih tergantung kepada teknologi (Ratten& Jones, 2020). Tidak dapat dipungkiri, adanya covid-19 ini menyebabkan adanya peningkatan pekerjaan dan membutuhkan dukungan kerja maksimal dari setiap tenaga pendidik dan kependidikan khususnya guru. Seiring peningkatan tersebut, banyak dijumpai tenaga pendidik yang tidak sanggup bertahan dalam tekanan pekerjaan dan tuntutan target yang diberikan. Hal ini tentu saja akan menambah beban guru dalam mengajar karena harus memikirkan cara terbaik untuk mengajar ditengah Pandemi Covid-19. Kemampuan guru untuk menggunakan teknologi dalam mengajar seperti menggunakan media social ternyata merupakan tantangan bagi

para guru karena cukup banyak guru yang belum dapat memanfaatkan social media sehingga siswa kurang faham akan materi yang disampaikan (Chaturvedi, Kumar Vishwakarma, & Nidhi, 2020). Hal ini tentu saja dapat menjadi sumber stress dan konflik baru bagi guru.

METHODS

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *fenomenologi,* pendekatan *empiris* dan pendekatan *komparatif* dengan berpegang pada penelitian kualitatif deskriptif. Metode Pendekatan dengan *fenomenologi* merupakan cara atau prosedur dan metodologi yang dipergunakan untuk mengetahui konflik dan stress kerja guru ditinjau dari aspek lingkungan kerja di masa pandemic. Pendekatan *empiris* mempergunakan sumber data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari responden yang digunakan untuk mengetahui dengan tepat dan benar bagaimana konflik dan stress kerja guru ditinjau dari aspek lingkungan kerja di masa pandemic. Sedangkan pendekatan *komparatif* adalah pendekatan yang digunakan untuk menjawab secara kualitatif permasalahan yang ada sesuai realitas konflik dan stress kerja guru ditinjau dari aspek lingkungan kerja di masa pandemic di MA Miftahul Huda.

WAWANCARA

Pada penelitian ini diperoleh data dengan cara mengadakan penelitian lapangan dengan mengadakan wawancara (*interview*), yaitu cara untuk memperoleh data dengan cara bertanya secara langsung kepada responden yang telah ditetapkan sebelumnya. Tipe wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya..

DOKUMENTASI

Pengumpulan data secara dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, suratkabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.11 Dalam penelitian ini, studi dokumen sebagai sarana pengumpul data terutama ditujukan kepada dokumen Perbankan Islam yang termasuk kategori-kategori dokumen-dokumen lainnya, yang berkaitan dengan focus permasalahan.

RESULTS

a. Bagaimana Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang di masa Pandemi?

1) Desai Pekerjaan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

   Pandemic ini menghambat laju pembelajaran khususnya, sehingga memerlukan kesiapan, dari segi waktu belajar, konsep pembelajaran, materi saji yang disiapkan karena semuanya harus dirubah dan tidak sama seperti kurikulum yang sebelumnya ada selama pandemic ini. Pembelajaran yang sebelumnya 1 jam itu 45 menit menjadi 25 menit, materi pembelajaran tidak semua disampaikan guru karena disesuaikan dengan kekondusifan proses pembelajarannya. Metode pembelajaran yang total dirubah pula dari tatap muka setiap hari menjadi pembelajaran online, dan pelaksanaan

tatap muka dengan system zigzag luring setiap guru ke rumah siswa atas permintaan dan hasil musyawarah dengan orang tua. Pembelajaran online hanya menggunakan WhatsApp dan penyampaian materi menggunakan PPT dan PowerPoint yang dibuat guru.

2) Sarana Prasarana di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Semenjak pandemic ini sekolah wajib memaksakan fasilitas kesehatan yang lengkap dan menjadikan fasilitas tersebut menjadi kebutuhan pokok, sekolah dituntut untuk membuat tanaman agar menhasilkan udara yang lebih sehat lagi, hal ini harus melibatkan guru dalam proses perawatannya. Selain pandemic, beberapa waktu lalu MA MIftahul Huda terkena musibah banjir sehingga fasilitas Laboraturium Sekolah terendam sehingga tidak bersisa satu computer pun yang masih bias digunakan. Namun seiring berjalannya waktu, MA Miftahul Huda Menyiapkan WiFI untuk kelanjaran pembelajaran online sekarang ini bagi setiap guru.

3) Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Pemangku jabatan di sekolah kami sangat antusias memperhatikan ritme yang dituntut oleh pemerintah, kepala sekolah aktif mengontrol dan mengevaluasi setiap proses pembelajaran yang dilangsungkan.

4) Jaringan Kerjasama di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Semenjak pandemic ini ruang gerak sekolah menjadi sempit dan lebih berhati-hati. Namun seiring pandemic tidak seganas sebelumnya, sekolah mulai membuka kerjasama dengan pihak lain karena saling membutuhkan. Jaringan kerjasama dengan orang tua mengalami kesulitan tapi tetap ada dengan melaksanakan rapat untuk kelancaran proses pembelajaran anak.

5) Imbalan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Karena sekolah ini merupakan sekolah swasta yang mengandalkan pemasukan dari swadaaya orang tua, dan pandemic ini merubah banyak ekonomi menjadi cukup rendah, maka pemasukan sekolah sempat tersendat. Kepala sekolah memberi surat himbauan kepada setiap orang tua agar membayar melunasi setiap pembayaran sekolah dan menekankan kepada setiap guru agar melaksanakan pembelajaran yang optimal.

b. Bagaimana Stress dan Konflik Kerja Guru Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang?

1) Desain Pekerjaan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Perubahan desain pembelajaran yang serentak saat pandemic ini membuat guru mengalami stress diawal, karena perubahan kondisi yang sebelumnya enjoy karena telah mempersiapkan kurikulum dan perencanaan pembelajaran, dan harus merubah segala nya dan mengonsep perencanaan pembelajaran yang baru dengan waktu pelaksanaan yang diburu-buru. Sebagai guru, khususnya guru senior merasa stress karena harus mendapatkan tuntutan menguasai IT karena pembelajaran dilaksanakan secara online, semua guru harus keluar dari zona nyamannya. Terlebih saat pembelajaran online ini guru harus menjaga stabilitas proses pembelajaran dimana siswa perlu di kondusif kan, dan perlu dipahamkan terkait dengan metode

pemebalajaran yang baru. Konflik yang terjadi biasa nya dikarena kan perubahan persepsi antar guru menenai proses pembelajaran, juga antar guru dan orang tua. Meskipun sudah aliyah, anak harus tetap diingatkan terkait jadwal dan tugas yang mesti di kerjakan.

2) Sarana Prasarana di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Fasilitas yang terbatas dan bencana yang dialami tidak menjadi masalah dan hambatan bagi guru, karena setiap guru sudah memiliki laptop dan handphone masing-masing, jadi proses pembelajaran tetap berlangsung dengan memanfaatkan yang ada. Kerugian sekolah karena bencara yang merendam seluruh kompeter juga direlakan karena memang sebelumnya tidak begitu digunaka, hanya ketika pembelajaran TIK saja, karena online jadi tidak digunakan. Fasilitas kesehatan yang lengkap memudahkan semua guru untuk melakukan protocol kesehatan, dan terlebih penyediaan wiwi sangat memudahkan guru apabila sedang melaksanakan Work From Office.

3) Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Antusiasnya kepala sekolah dalam memperhatikan ritme yang dituntut oleh pemerintah, membuat guru terkadang kewalahan, dan merasa tertekan. Terlebih selain harus memberikan materi ajar kepada peserta didik, guru juga dituntut untuk mempelajari IT dan kreatifitas dalam menyampaikan materi. Tidak jarang pada awal-awal guru merasa stress dan kelelahan, bahkan pernah mengalami sakit serentak pada beberapa waktu lalu, mungkin ditambah juga sedang musim pancaroba. Konflik antar guru tidak dirasakan, hanya sekedar keluhan-keluhan saja dari antar guru terkait semangat dan tuntutan dari kepala sekolah yang dianggap memberatkan.

4) Jaringan Kerjasama di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Jaringan kerjasama dengan orang tua memang pernah mengalami dis beberapa waktu, terlebih pada awal-awal pandemic. Pihak sekolah memerlukan waktu untuk memahamkan kepada orang tua agar saling beekerjasama dalam setiap proses pembelajaran. Kesadaran siswa dan orang tua untuk memprioritaskan pembelajaran sempat membuat stress bagi setiap tenaga pendidik terhadap respon orang tua, belm lagi yang sulit dihubungi. Terutama konflik yang terjadi karena protes orang tua pembelajaran yang dilakukan dirumah namun pembayaran yang tetap harus dikeluarkan.

5) Imbalan di Lingkungan Kerja MA Miftahul Huda Subang

Pemberian intensif kepada guru yang tidak 100% ini dikarenakan dana swadaya orang tua yang tersendat dan beberapa orang tua yang meminta pengurangan, serta mogok membayar sehingga guru-guru mengalami stress dan konflik kerja bagi setiap sekolah. Guru merasa perlu mengerahkan pikiran daan tenaga yang lebih banyak karena pembelajaran online, namun harus mendapatkan imbalan yang tidak sesuai. Namun seiring berjalannya waktu hal ini diterima oleh setiap guru karena sebelumnya telah mengadakan rapat dan kepala sekolah sudah memahamkan kepada seluruh guru. Konfliknya terjadi antar pihak sekolah dan orang tua mengenai persamaan persepsi mengenai pendanaan karena semuanya sedang merasa membutuhkan.

D. Pembahasan/Diskusi

a. Bagaimana Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang di masa Pandemi?

1. Aspek Kajian teoritis

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, dan imbalan (Widodo, 2010). Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Baik sebelum dan sedang pandemic di MA Miftahul Huda mengalami beberapa perubahan. Disetiap komponen lingkungan kerja semuanya mengalami perubahan. Sebagai berikut :

1) Desain Pekerjaan : perubahan pada konsep pembelajaran tatap muka menjadi online, perubahan waktu pembelajaran efektif dari 1 jam = 45 menit menjadi 1 jam = 25 menit, metode pembelajaran yang berubah, dari metode ceramah, kelompok, menjadi menyimak power point dan video dan penugasan.

2) Sarana Prasarana : perubahan dalam memenuhi fasilitas kesehatan menjadi kebutuhan pokok, metode pembelajaran focus menggunakan alat teknologi seperti Komputer, Laptop ataupun Handphone.

3) Gaya Kepemimpinan : kepala sekolah menjadi lebih antusias dan aktif dalam mengontrol proses pembelajaran yang dilakukan guru. Kepala sekolah sangat mengikuti ritmen pembelaajaran yang diberikan pemerintah.

4) Jaringan Kerjasama : jaringan kerjasama menjadi sempit dan terbatas. Tidak berjalan sebaagaimana mestinya. Komunikasi dengan orang tua pun tidak selancar biasanya.

5) Imbalan : perubahan ini paling terasa karena guru harus mendapatkan intensif yang tidak 1005 sebagaimana mestinya karena pendapatan yang mandeg.

2. Aspek kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja yang ditulis oleh Tri Anita, Sumaryati Tjitrosumarto, J. Sabas Setyohadi. Teori pada jurnal yang mereka buat menjadi salah satu referensi yang digunakan. Namun terdapat perbedaan pada objek yang ditinjau, selain menggunakan lingkungan kerja, mereka juga menggunakan kompensiasi yang menjadi pokok bahasan. Kemudian pada penelitian yang saya buat, selain stress kerja, konflik kerja juga ditelitit. Metode penelitian pada jurnal tersebut kuantitatif, sedangkan yang saya lakukan dengan metode kualitatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset saya tulis.

3. Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas Lingkungan Kerja yang sudah dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang.
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

b. Bagaimana Stress dan Konflik Kerja Guru Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang?

a) Aspek Kajian teoritis

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, dan imbalan (Widodo, 2010). Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Baik sebelum dan sedang pandemic di MA Miftahul Huda mengalami beberapa perubahan. Disetiap komponen lingkungan kerja semuanya mengalami perubahan. Sebagai berikut :

1) Desain Pekerjaan : perubahan pada konsep pembelajaran tatap muka menjadi online, perubahan waktu pembelajaran efektif dari 1 jam = 45 menit menjadi 1 jam = 25 menit, metode pembelajaran yang berubah, dari metode ceramah, kelompok, menjadi menyimak power point dan video dan penugasan.

2) Sarana Prasarana : perubahan dalam memenuhi fasilitas kesehatan menjadi kebutuhan pokok, metode pembelajaran focus menggunakan alat teknologi seperti Komputer, Laptop ataupun Handphone.

3) Gaya Kepemimpinan : kepala sekolah menjadi lebih antusias dan aktif dalam mengontrol proses pembelajaran yang dilakukan guru. Kepala sekolah sangat mengikuti ritmen pembelaajaran yang diberikan pemerintah.

4) Jaringan Kerjasama : jaringan kerjasama menjadi sempit dan terbatas. Tidak berjalan sebaagaimana mestinya. Komunikasi dengan orang tua pun tidak selancar biasanya.

5) Imbalan : perubahan ini paling terasa karena guru harus mendapatkan intensif yang tidak 1005 sebagaimana mestinya karena pendapatan yang mandeg.

b) Aspek kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja yang ditulis oleh Tri Anita, Sumaryati Tjitrosumarto, J. Sabas Setyohadi. Teori pada jurnal yang mereka buat menjadi salah satu referensi yang digunakan. Namun terdapat perbedaan pada objek yang ditinjau, selain menggunakan lingkungan kerja, mereka juga menggunakan kompensiasi yang menjadi pokok bahasan. Kemudian pada penelitian yang saya buat, selain stress kerja, konflik kerja juga ditelitit. Metode penelitian pada jurnal tersebut kuantitatif, sedangkan yang saya lakukan dengan metode kualitatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset saya tulis.

E. Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas Lingkungan Kerja yang sudah dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang.

2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

REFERENCES

Tingkat Stress Mahasiswa Mengikuti Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 192-210.

Rusdiana, A. (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka

Setia. Sugiyono. (2017). MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta.

Suryanto. (2013). Stress Management. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Handoko, H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Muhammad, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 . Jurnal Manajemen Bisnis, 192-210.

Mulyaana, D. (2006). Stress, Konflik, dan Komunikasi Organisasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2013). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Nasir, N. (2020). Phisicologycal Stress and Accosiated Factors During The Coronavirus

LEMBAR KERJA KETUA KELOMPOK

Kegiatan Kelompok tanggal 21 Maret sd 24 Mei



Dibuat Oleh
Nama Mahasiswa : Zulfa Maulida
Jabatan : Ketua Kelompok 4
Kelas : MPI Reguler B
Memonitor : Kerja Kelompok

No	File diterima dari kelompok…./judul…….	Tgl	L/TL	File diberikan kepada Anggota Kelompok Nama: ……. /NIM: …….		Ket/Lampiran
1.	File diterima dari kelompok I /Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	22 Mei	L	**File diberikan kepada Anggota Kelompok** Nama: Siti Rodiah /NIM:2200060205		
2.	File diterima dari kelompok II /Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19	21 Mei	L	**File diberikan kepada Anggota Kelompok** Nama: Zahira Aini Qolby /NIM:2200060031		
3.	File diterima dari kelompok III /Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Masa Covid-19	21 Mei	L	**File diberikan kepada Anggota Kelompok** Nama: Zulfatussuroyah /NIM:2200060033		

Keterangan :

*) dibuat untuk penerimaan bahan review
Dan untuk penerimaan Kembali hasil review
**) L = Lengkap (Mak RM-Poster-Jurnal)
TL = Tidak Lengkap

Subang, 23 Mei 2021
Ketua Kelompok 4

NIM 2200060032

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET
KEGIATAN INDIVIDU



Nama : Zulfa Maulida
NIM 2200060032
SMT/KLS : II/Reguler- B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	24 Maret 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	24 Maret 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	26 Maret 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	26 Maret 2021	
II. KELAPANGAN	28 April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	28 April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data :	3 Mei 2021	
observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	3 Mei 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	10 Mei 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	10 Mei 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	12 Mei 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	12 Mei 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	15 Mei 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	15 Mei 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	15 Mei 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	15 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	15 Mei 2021	Terlampir

Bandung, Mei 2021



Zulfa Maulida

2200060032

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Konflik dan Stress Kerja Guru pada Masa Pandemi Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang



Nama : Zulfa Maulida
NIM : 2200060032
SMT/KLS : II/Reguler- B

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 24 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Persiapan dan Perencanaan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	**Mini riset dengan tema "Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"**
4.	Catatan Kemajuan	Persiapan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari Judul penelitian yang tepat
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Baru tahap persiapan

Bandung, Mei 2021



Zulfa Maulida

2200060017

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Konflik dan Stress Kerja Guru pada Masa Pandemi Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang



Nama : Zulfa Maulida
NIM : 2200060032
SMT/KLS : II/ Reguler- B

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 24 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Menentukan permasalahan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mini riset dengan tema "Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menentukan masalah penenlitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum menentukan judul penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan masalah yang akan diteliti tetapi masih menyusun judul

Bandung, Mei 2021

Zulfa Maulida

2200060032

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Konflik dan Stress Kerja Guru pada Masa Pandemi Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

Nama : Zulfa Maulida

NIM : 2200060032

SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 26 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Literatur (Mencari literature yang tepat dan sesuai tema penelitian) dan menentukan tempat penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mencari literature agar sesuai dengan tema yang akan diteliti dan menentukan tempat penelitian, agar dipersiapkan objek yang akan diteliti
4.	Catatan Kemajuan	Mini riset dengan judul "Konflik dan Stress Kerja Guru pada Masa Pandemi Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang"
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari literature yang sesuai
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah ada beberapa literatur, namun belum sesuai

Bandung, Mei 2020

Zulfa Maulida

2200060032

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Konflik dan Stress Kerja Guru pada Masa Pandemi Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

Nama : Zulfa Maulida
NIM : 2200060032
SMT/KLS : II/ Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 26 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Lokasi dan Pengurusan Surat Izin
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menetapkan lokasi penelitian yang akan menjadi lokasi tempat penelitian dan juga meminta surat izin ke kampus
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan lokasi penelitian di MA Miftahul Huda Subang
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum meminta izin ke sekolah tempat lokasi penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan lokasi tetapi belum mendapatkan izin

Bandung, Mei 2021

Zulfa Maulida

2200060032

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Konflik dan Stress Kerja Guru pada Masa Pandemi Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

Nama : Zulfa Maulida

NIM : 2200060032

SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Rabu, 28 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Pendahuluan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Merancang literature dan menyusun laporan awal, seperti rumusan masalah, tujuan dan lain Lain
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menyusun studi pendahuluan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum bertemu objek dan belum melakukan penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah membuat studi pendahuluan awal tetapi belum melakukan penelitian

Bandung, Mei 2021

Zulfa Maulida

2200060032

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Konflik dan Stress Kerja Guru pada Masa Pandemi Ditinjau dari Lingkungan Kerja di MA Miftahul Huda Subang

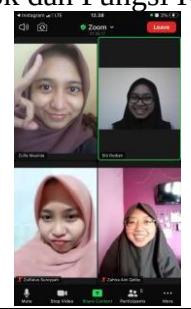
Nama : Zulfa Maulida
NIM : 2200060032
SMT/KLS : II/ Reguler- B



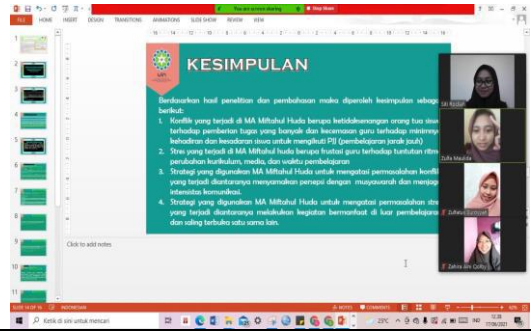
1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Senin, 3 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Metode Pengumpulan Data (Observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah)
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menyusun rincian kegiatan yang akan dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan izin penelitian dan sudahmenentukan metode pengumpulan data 
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Waktu sudah mepet
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah menyusun daftar kegiatan dan sudah mendapat izin dari sekolah tempat penelitian

Bandung, Mei 2021

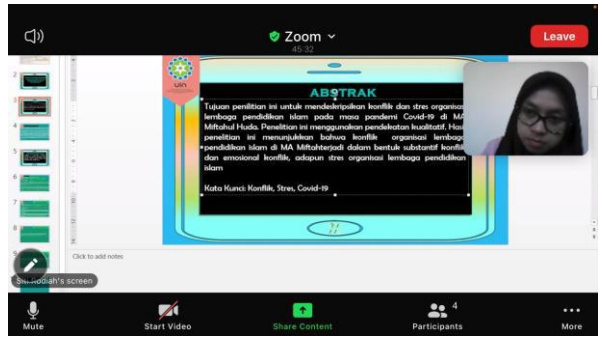
Zulfa Maulida
2200060032

TAHAP III		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK			
Ketua Kelompok : Zulfa Maulida			
Bersama Anggota Melakukan :			
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 4 Draf Makalah Jurnal 
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator : Zulfa Maulida Pemateri : Siti Rodiah Notulen : Zahira Ainy Qolby Kesimpulan : Zulfatussuroyah	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 4 

4	Menginformasikan Pelaksanaan Presentasi Webinar di WAG Kelas (Undangan)	Membuat Undangan ke WAG, dengan mengirimkan Link (Room dan Password) Zoom Meetting.	Poster, Makalah, Undangan 

22 Desember 2020 s.d. 2 Januari 2021			
IMPLIKASI HASIL			
1	Makalah Poster hasil revisi masukan dari kelompok lain 	Musyawarah Bersama team kelompok 4 untuk Merevisi makalah dan poster sesuai dengan hasil korekse kelompok. (Via WAG kelompok/Zoom Meetting Kelompok	Makalah Hasil Revisi dari kelompok lain 
2	Menyampaikan hasil No 1 kepada Kel lain	Mempublikasikan hasil Revisi kepada Kelompok Lain di WAG Kelas	Publikasi Makalah ke kelompok lain di WAG 

3	Menyampaikan hasil No 1 kepada Dosen MK	Menyampaikan hasil revisi kepada Dosen pengampu MK MSDM dan Show di Group WAG MK MSDM	Publikasi Makalah dan Format jurnal ke dosen Pengampu MK
4	Menyusun Dokumen proses dijadikan Portofolio Kelompok	Menyusun Seluruh Dokumen Tugas menjadi satu kesatuan portofolio kelompok	Portopolio Kelompok 
TAHAP IV DISKUSI KELAS WEBINAR			
Kelompok 1,2,3 dan 4 (Selasa, 21 Juni 2021)			
Proses Webinar			
1	2 menit : Pembukaan Moderator	Moderator di bawakan oleh Zulfa Maulida	
2	5 Menit : Pembukaan Presentasi Poster	Materi di bawakan oleh Siti Rodiah	
3	8 Menit : Masukann kelompok lain dan Jawaban dari Kelompok Penyaji	Kelompok 3 memberi masukan kepada kelompok 2 mengacu pada R1 dan R2	
4	2 Menit : Penutupan	Dibacakan Notulen Oleh Zulfatussuroyah dari hasil Webinar	

			  Zoom 45:32 Leave ABSTRAK Tujuan penilitian ini untuk mendeskripsikan konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi Covid-19 di MA Miftahul Huda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Miftahterjadi dalam bentuk substantif konflik dan emosional konflik, adapun stres organisasi lembaga pendidikan islam Kata Kunci: Konflik, Stres, Covid-19 Click to add notes Mute Start Video Share Content Participants More



PORTOFOLIO INDIVIDU

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

ZULFATUS SUROYYAH

NIM: 2200060033. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
PROGRAM PASCASARJANA
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

Anda, tidak diperkenankan merubah Posisi, warna, huruf dan sejenisnya pada Coper ini
-Edit identitas Anda
-Hapus Perintah ini, setelha mengedit identitas Anda

No Urut Absen : 15

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Zulfatus Suroyyah
NIM : 2200060033
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester/Kelas : II/ MPI Reg-B

Dengan ini saya menyatakan telah mengikuti dan mengerjakan materi perkuliahan mulai dari part 1 sd 13. Bukti kinerja terlampir.



Bandung, 28 Juni 2021

Zulfatus Suroyyah
2200060033

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/A Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Org Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Pendidikan	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenan dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi LPI	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi LPI	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi LPI	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maet 2021

Kosma, Kls. II/A. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Moch. Aldiansyah Shidiq
NIM. 2200060011

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN **DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN**

Mata Kuliah: Organisai Lembaga Pendidikan **Nama: Fenti Mustaotinnah Kls Reguler A/ Sem II**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-2021	-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugsan - konsep Dasar Organisasi Pendidikan	Daring Webinar ZOOM LMS e-Knows	√	04-03-2021	√	08-03-2021
02	10-03-2021	**Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**	LMS e-Knows	√	10-03-2021	√	10-03-2021
03	16-03-2021	Stuktur Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	16-03-2021	√	17-03-2021
04	23-03-2021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	23-03-2021	√	24-03-2021
05	31-03-2021	Kekuasaan Politik Wewenang & Tanggung jawab	LMS e-Knows	√	31-03-2021	√	31-03-2021
06	7-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	7-04-2021	√	7-04-2021
07	12-04-2021	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	12-04-2021	√	14-04-2021
08	21-04-2021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	21-04-2021	√	21-04-2021
09	26-04-2021	**Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**	LMS e-Knows	√	26-04-2021	√	28-04-2021
10	05-05-2021	UTS	LMS e-Knows	√	-	√	05-05-2021
11	12-05-2021	Manajemen Konflik & Stress dalam OLP	LMS e-Knows	√	12-05-2021	√	12-05-2021
12	19-05-2021	Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	19-05-2021	√	19-05-2021
13	26-05-2021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-05-2021	√	26-05-2021
	02-06-2021	Perubahan pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	02-06-2021	√	02-06-2021
14	09-06-2021	**Diskusi Kel I Lingkungan OLPI pada Masa Covid- 19**	- Makalah - Poster - Presentasi - Webinar ZOOM	√	09-06-2021	√	09-06-2021
15	12-06-2021	**Diskusi Kel II Perilaku OLPI pada Masa Covid- 19**		√	12-06-2021	√	12-06-2021
16	15-06-2021	**Diskusi Kel III Iklim Budaya OLPI pada Masa Covid- 19**		√	15-06-2021	√	15-06-2021
	23-06-2021	**Diskusi Kel IV Konflik dan Stress OLPI pada Masa Covid-19**		√	23-06-2021	√	23-06-2021
17	30-06-2021	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows	√	30-06-2021	√	30-06-2021



Bandung, 10 Maret 2021

Mahasiswa,

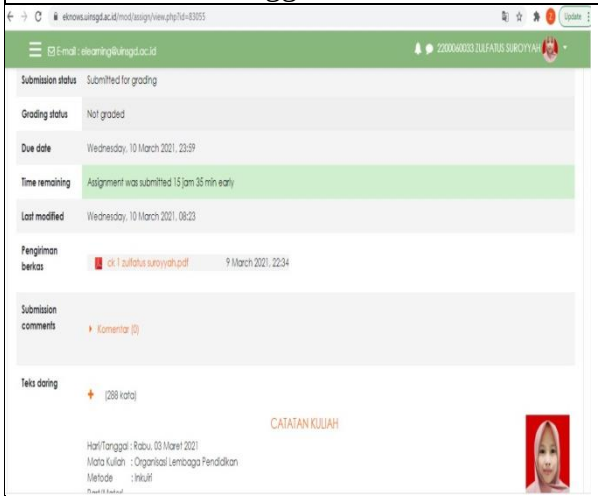
(Zulfatus Suroyyah)

2200060033

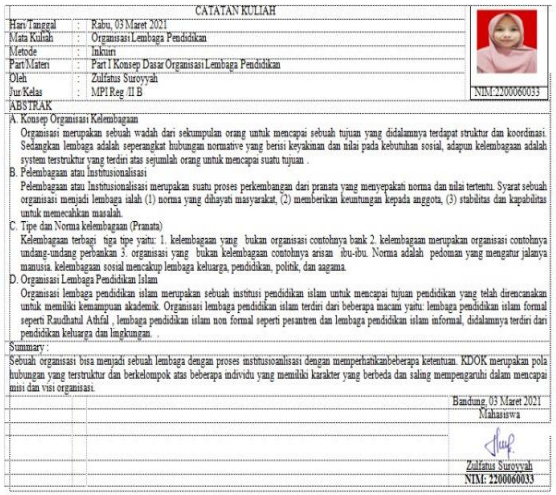
1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

Part 1 Pendahuluan Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 09 Maret 2021



Mengerjakan di CK tanggal 08 Maret 2021



CATATAN KULIAH

Hari Tanggal	:	Rabu, 03 Maret 2021
Mata Kuliah	:	Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode	:	Inkuiri
Part/Materi	:	Part I Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan
Oleh	:	Zulfatus Suroyyah
Jur/Kelas	:	MPI Reg. II B

NIM:2200060033

ABSTRAK

A. Konsep Organisasi Kelembagaan
Organisasi merupakan sebuah wadah dari sekumpulan orang untuk mencapai sebuah tujuan yang didalamnya terdapat struktur dan koordinasi. Sedangkan lembaga adalah seperangkat hubungan normative yang berisi keyakinan dan nilai pada kebutuhan sosial, adapun kelembagaan adalah system terstruktur yang terdiri atas sejumlah orang untuk mencapai suatu tujuan .

B. Pelembagaan atau Institusionalisasi
Pelembagaan atau Institusionalisasi merupakan suatu proses perkembangan dari pranata yang menyepakati norma dan nilai tertentu. Syarat sebuah organisasi menjadi lembaga ialah (1) norma yang dihayati masyarakat, (2) memberikan keuntungan kepada anggota, (3) stabilitas dan kapabilitas untuk memecahkan masalah.

C. Tipe dan Norma kelembagaan (Pranata)
Kelembagaan terbagi tiga tipe yaitu: 1. kelembagaan yang bukan organisasi contohnya bank 2. kelembagaan merupakan organisasi contohnya undang-undang perbankan 3. organisasi yang bukan kelembagaan contohnya arisan ibu-ibu. Norma adalah pedoman yang mengatur jalanya manusia. kelembagaan sosial mencakup lembaga keluarga, pendidikan, politik, dan agama.

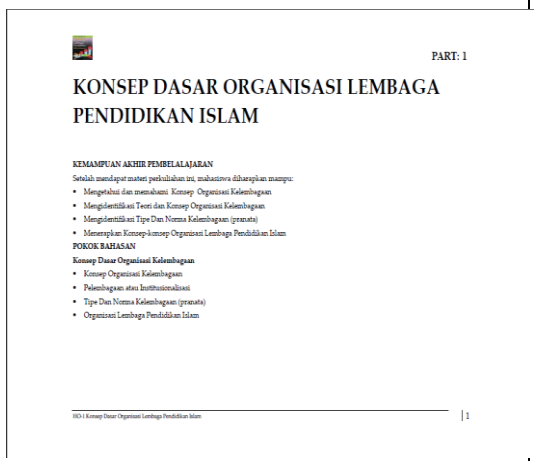
D. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Organisasi lembaga pendidikan islam merupakan sebuah institusi pendidikan islam untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan untuk memiliki kemampuan akademik. Organisasi lembaga pendidikan islam terdiri dari beberapa macam yaitu: lembaga pendidikan islam formal seperti Raudhatul Athfal , lembaga pendidikan islam non formal seperti pesantren dan lembaga pendidikan islam informal, didalamnya terdiri dari pendidikan keluarga dan lingkungan. .

Summary :
Sebuah organisasi bisa menjadi sebuah lembaga dengan proses institusionalisasi dengan memperhatikanbeberapa ketentuan. KDOK merupakan pola hubungan yang terstruktur dan berkelompok atas beberapa individu yang memiliki karakter yang berbeda dan saling mempengaruhi dalam mencapai misi dan visi organisasi.

Bandung, 03 Maret 2021
Mahasiswa

Zulfatus Suroyyah
NIM: 2200060033

Ambil dari LMS tanggal 08 Maret



PART: 1

KONSEP DASAR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

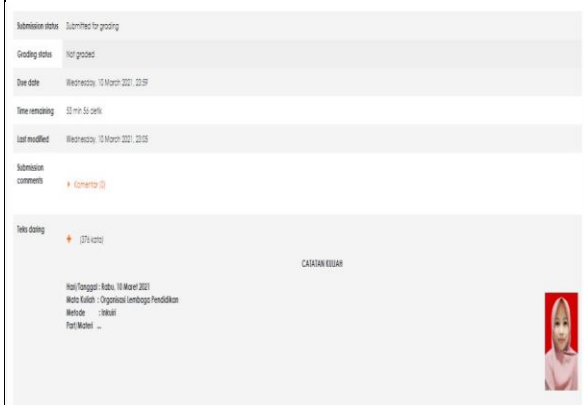
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:
- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan
- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

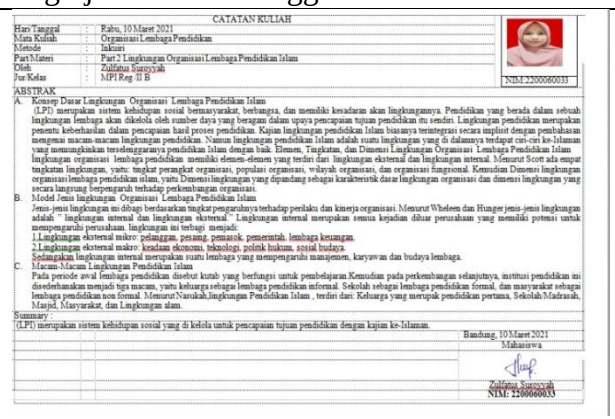
HO-1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 1

Part 2 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021



Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021



CATATAN KULIAH

Hari Tanggal	:	Rabu, 10 Maret 2021
Mata Kuliah	:	Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode	:	Inkuiri
Part/Materi	:	Part 2 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Oleh	:	Zulfatus Suroyyah
Jur/Kelas	:	MPI Reg. II B

NIM:2200060033

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
(LPI) merupakan sistem kehidupan sosial bermasyarakat, berbangsa, dan memiliki kesadaran akan lingkungannya. Pendidikan yang berada dalam sebuah lingkungan lembaga akan dikelola oleh sumber daya yang berugam dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Lingkungan pendidikan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian hasil proses pendidikan. Kajian lingkungan pendidikan Islam biasanya terintegrasi secara implisit dengan pembahasan mengenai macam-macam lingkungan pendidikan. Namun lingkungan pendidikan Islam adalah suatu lingkungan yang di dalamnya terdapat ciri-ciri ke-Islaman yang memungkinkan terselenggaranya pendidikan Islam dengan baik. Elemen, Tingkatan, dan Dimensi Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam lingkungan organisasi lembaga pendidikan memiliki elemen-elemen yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Menurut Scott ada empat tingkatan lingkungan, yaitu: tingkat perangkat organisasi, populasi organisasi, wilayah organisasi, dan organisasi fungsional. Kemudian Dimensi lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam, yaitu Dimensi lingkungan yang dipandang sebagai karakteristik dasar lingkungan organisasi dan dimensi lingkungan yang secara langsung berpengaruh terhadap perkembangan organisasi.

B. Model Jenis lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Jenis-jenis lingkungan ini dibagi berdasarkan tingkat pengaruhnya terhadap perilaku dan kinerja organisasi. Menurut Wheleen dan Hunger jenis-jenis lingkungan adalah " lingkungan internal dan lingkungan eksternal." Lingkungan internal merupakan semua kejadian diluar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perusahaan. lingkungan ini terbagi menjadi:
1.Lingkungan eksternal mikro: pelanggan, pesaing, pemasok, pemerintah, lembaga keuangan.
2.Lingkungan eksternal makro: keadaan ekonomi, teknologi, politik hukum, sosial budaya.
Sedangkan lingkungan internal merupakan suatu lembaga yang mempengaruhi manajemen, karyawan dan budaya lembaga.

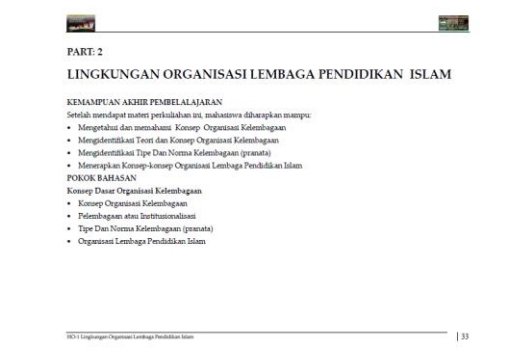
C. Macam-Macam Lingkungan Pendidikan Islam
Pada periode awal lembaga pendidikan disebut kutab yang berfungsi untuk pembelajaran.Kemudian pada perkembangan selanjutnya, institusi pendidikan ini disederhanakan menjadi tiga macam, yaitu keluarga sebagai lembaga pendidikan informal. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, dan masyarakat sebagai lembaga pendidikan non formal. Menurut Nasukah,lingkungan Pendidikan Islam , terdiri dari: Keluarga yang merupak pendidikan pertama, Sekolah/Madrasah, Masjid, Masyarakat, dan Lingkungan alam.

Summary :
(LPI) merupakan sistem kehidupan sosial yang di kelola untuk pencapaian tujuan pendidikan dengan kajian ke-Islaman.

Bandung, 10 Maret 2021
Mahasiswa

Zulfatus Suroyyah
NIM: 2200060033

Ambil dari LMS tanggal 10 Maret



PART: 2

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

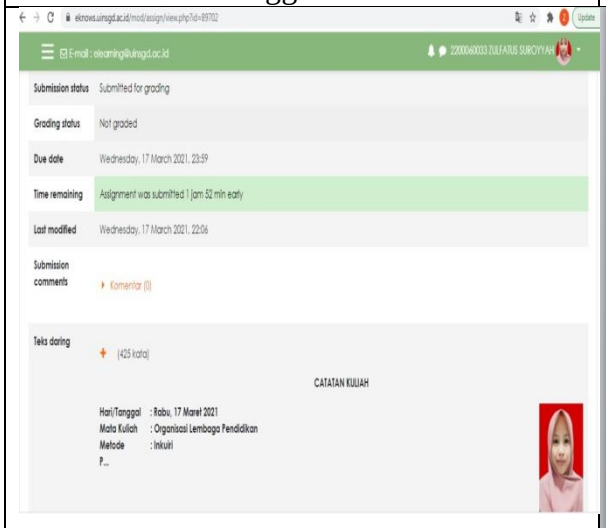
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN
Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:
- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

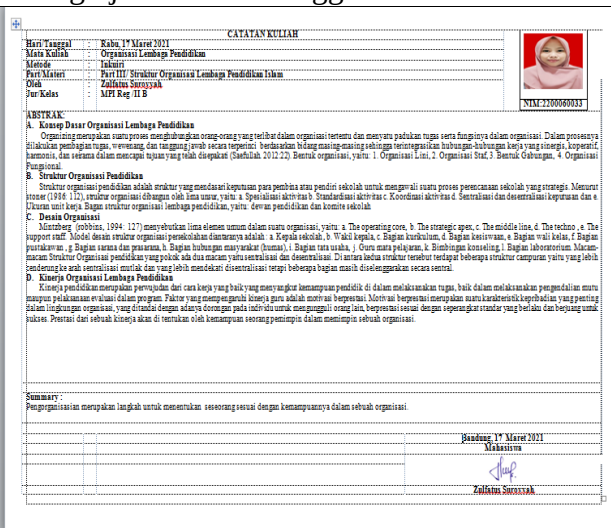
POKOK BAHASAN
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan
- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

HO-1 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 33

Part 3 : Bentuk, Stuktur, Desain Organisasi, Dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari LMS tanggal 17 Maret





CATATAN KULIAH

Hari/Tanggal	:	Rabu, 17 Maret 2021
Mata Kuliah	:	Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode	:	Inkuiri
Part/Materi	:	Part III/ Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Oleh	:	Zulfatus Suroyyah
Jur/Kelas	:	MPI Reg /II B

NIM:2200060033

ABSTRAK:

A. Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan

Organizing merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatu padukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bidang-masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-hubungan kerja yang sinergis, koperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati (Saefullah. 2012:22). Bentuk organisasi, yaitu: 1. Organisasi Lini, 2. Organisasi Staf, 3. Bentuk Gabungan, 4. Organisasi Fungsional.

B. Struktur Organisasi Pendidikan

Struktur organisasi pendidikan adalah struktur yang mendasari keputusan para pembina atau pendiri sekolah untuk mengawali suatu proses perencanaan sekolah yang strategis. Menurut Stoner (1986 :12), struktur organisasi dibangun oleh lima unsur, yaitu: a. Spesialisasi aktivitas b. Standardisasi aktivitas c. Koordinasi aktivitas d. Sentralisasi dan desentralisasi kepurusan dan e. Ukuran unit kerja. Bagan struktur organisasi lembaga pendidikan, yaitu: dewan pendidikan dan komite sekolah

C. Desain Orgasiasi

Mintzberg (robbins, 1994 : 127) menyebutkan lima elemen umum dalam suatu organisasi, yaitu: a. The operating core, b. The strategic apex, c. The middle line, d. The techno, e. The support staff. Model desain struktur organisasi pendukalam dantaranya adalah : a. Kepala sekolah, b. Wakil kepala, c. Bagian kurikulum, d. Bagian kesiswaan, e. Bagian wali kelas, f. Bagian pustakawan , g. Bagian sarana dan prasarana, h. Bagian hubungan masyarakat (humas), i. Bagian tata usaha, j. Guru mata pelajaran, k. Bimbingan konseling, l. Bagian laboratorium. Macam-macam Struktur Organisasi pendidikan yang pokok ada dua macam yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Di antara kedua struktur tersebut terdapat beberapa struktur campuran yaitu yang lebih cenderung ke arah sentralisasi emitrik dan yang lebih mendekati disentralisasi terapi beberapa bagian masih diselenggarakan secara sentral.

D. Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Kinerja pendidikan merupakan pervujudan dari cara kerja yang baik yang mencangkup kemampuan pendidik di dalam melaksanakan tugas, baik dalam melaksanakan pengendalian mutu maupun pelaksanaan evaluasi dalam program. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi berprestasi Motivasi berprestasi merupakan suatu karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi, yang ditandai dengan adanya dorongan pada individu untuk mengungguli orang lain, berprestasi sesuai dengan sepenangkat standar yang berlaku dan berjuang untuk sukses. Prestasi dari sebuah kinerja akan di tentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi.

Summary :
Pengorganisasian merupakan langkah untuk menentukan seseorang sesuai dengan kemampuannya dalam sebuah organisasi.

Bandung, 17 Maret 2021
Mahasiswa

Zulfatus Suroyyah



PART: 3

BENTUK, STRUKTUR, DISAIN ORGANISASI, DAN KINERJA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Bentuk Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

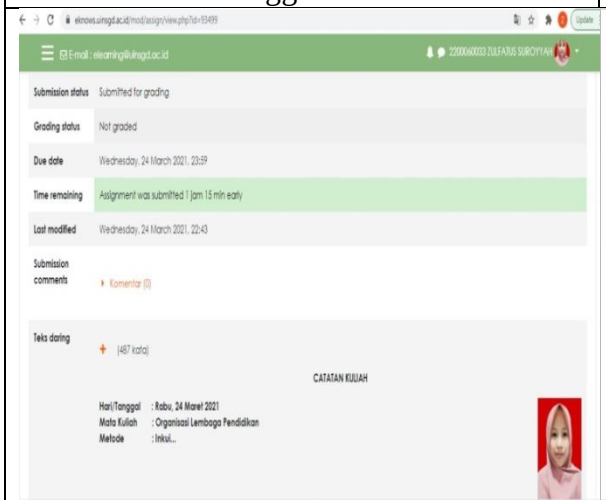
BENTUK ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

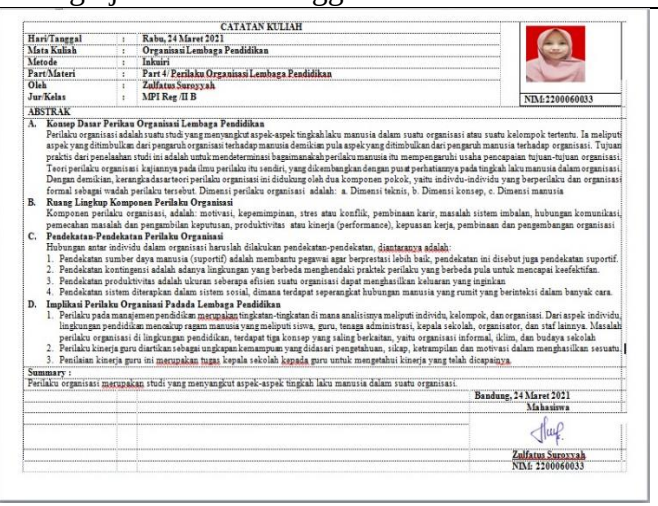
- Bentuk Organisasi Pendidikan
- Struktur Organisasi Pendidikan
- Desain Model Struktur Organisasi
- Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

HO-3 Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan | 65

Part 4 : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari LMS tanggal 24 Maret





CATATAN KULIAH

Hari/Tanggal	:	Rabu, 24 Maret 2021
Mata Kuliah	:	Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode	:	Inkuiri
Part/Materi	:	Part 4/ Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan
Oleh	:	Zulfatus Suroyyah
Jur/Kelas	:	MPI Reg /II B

NIM:2200060033

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Teori perilaku organisasi kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri, yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasarteori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yaitu individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah perilaku tersebut. Dimensi perilaku organisasi adalah: a. Dimensi teknis, b. Dimensi konsep, c. Dimensi manusia

B. Ruang Lingkup Komponen Perilaku Organisasi

Komponen perilaku organisasi, adalah: motivasi, kepemimpinan, stres atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas atau kinerja (performance), kepuasan kerja, pembinaan dan pengembangan organisasi

C. Pendekatan-Pendekatan Perilaku Organisasi

Hubungan antar individu dalam organisasi haruslah dilakukan pendekatan-pendekatan, diantaranya adalah:

1. Pendekatan sumber daya manusia (suportif) adalah membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, pendekatan ini disebut juga pendekatan suportif.
2. Pendekatan kontingensi adalah adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan.
3. Pendekatan produktivitas adalah ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang inginkan
4. Pendekatan sistem diterapkan dalam sistem sosial, dimana terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang beristeksi dalam banyak cara.

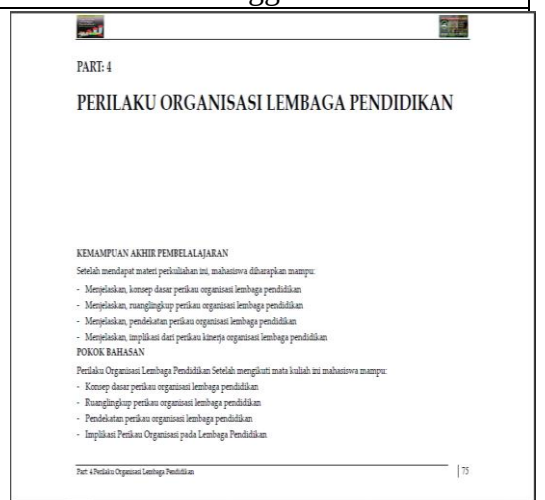
D. Implikasi Perilaku Organisasi Padada Lembaga Pendidikan

1. Perilaku pada manajemen pendidikan merupakan tingkatan-tingkatan di mana analisisnya meliputi individu, kelompok, dan organisasi. Dari aspek individu, lingkungan pendidikan mencakup ragam manusia yang meliputi siswa, guru, tenaga administrasi, kepala sekolah, organisator, dan staf lainnya. Masalah perilaku organisasi di lingkungan pendidikan, terdapat tiga konsep yang saling berkaitan, yaitu organisasi informal, iklim, dan budaya sekolah
2. Perilaku kinerja guru diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.
3. Penilaian kinerja guru ini merupakan tugas kepala sekolah kepada guru untuk mengetahui kinerja yang telah dicapainya.

Summary :
Perilaku organisasi merupakan studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

Bandung, 24 Maret 2021
Mahasiswa

Zulfatus Suroyyah
NIM: 2200060033



PART: 4

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ruanglingkup perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, implikasi dari perilaku kinerja organisasi lembaga pendidikan

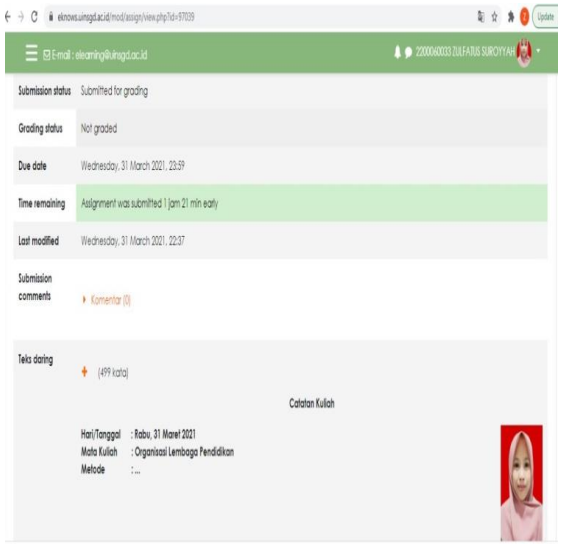
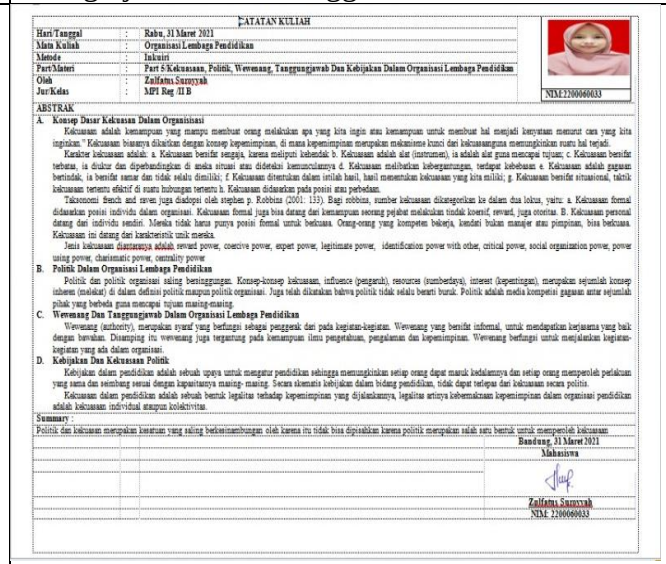
POKOK BAHASAN

Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

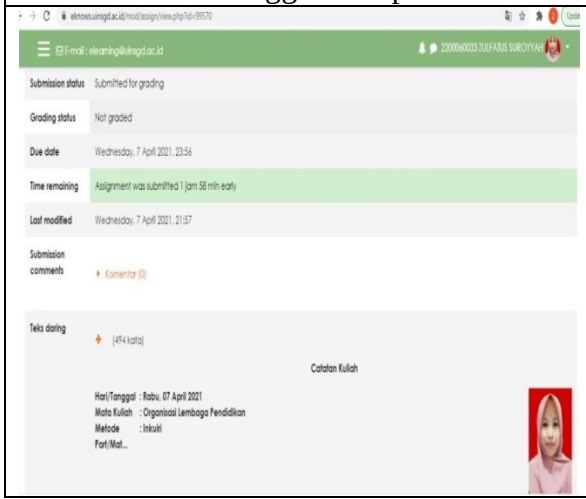
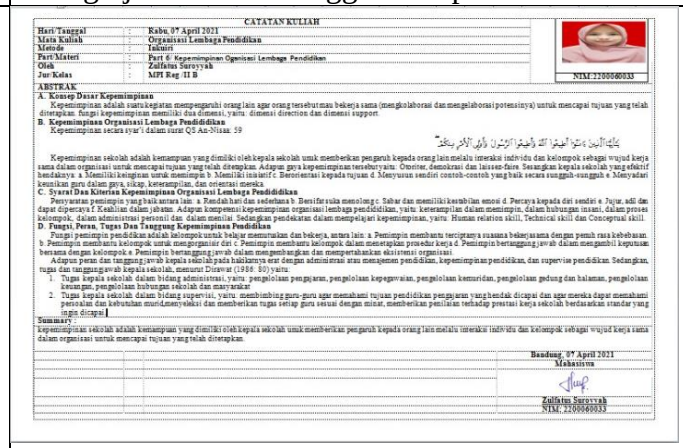
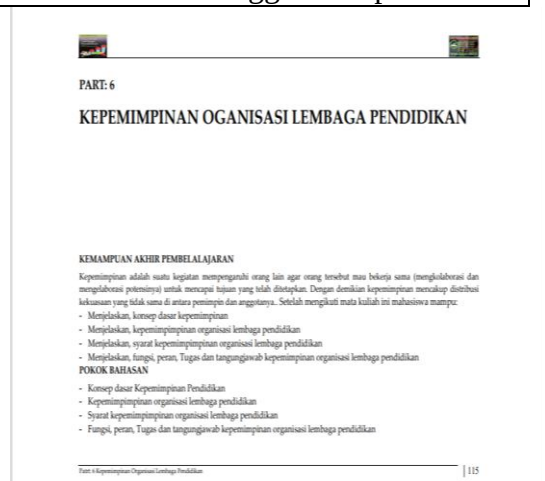
- Konsep dasar perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Ruanglingkup perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan perilaku organisasi lembaga pendidikan
- Implikasi Perilaku Organisasi pada Lembaga Pendidikan

Part 4-Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan | 75

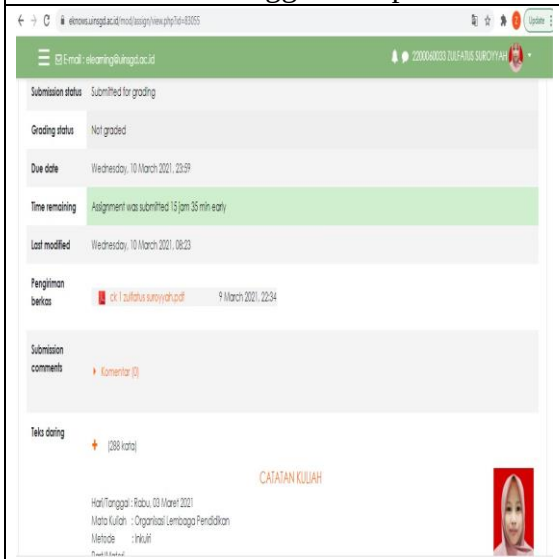
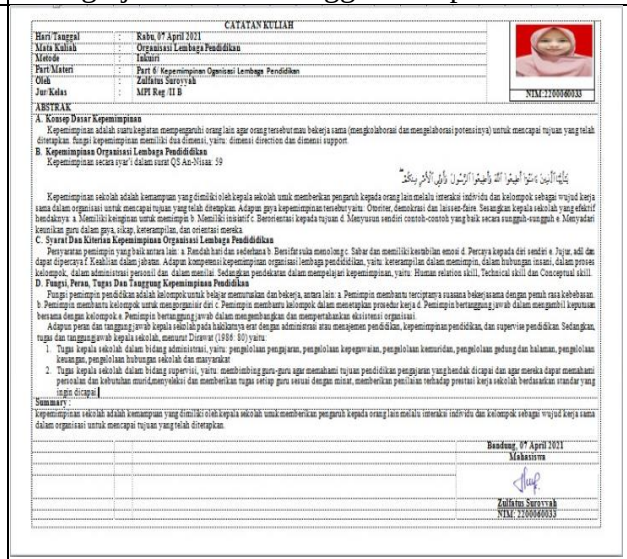
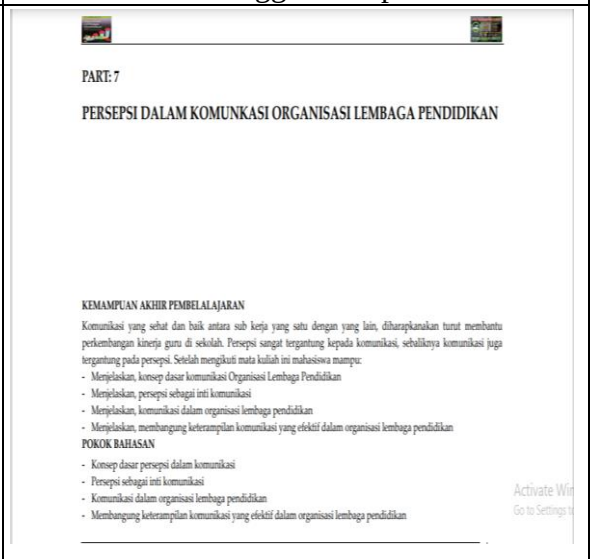
Part 5 : Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggung jawab dan kebijakan dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari LMS tanggal 31 Maret
		

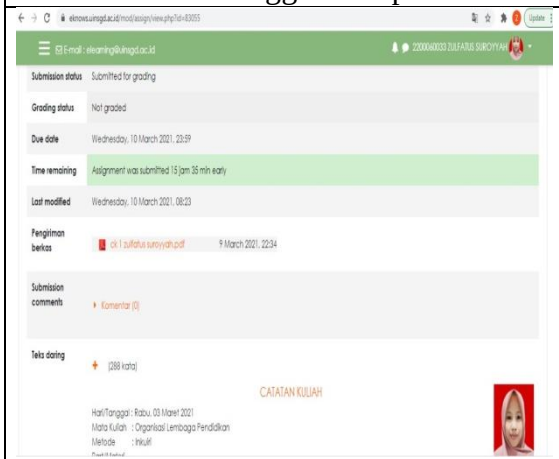
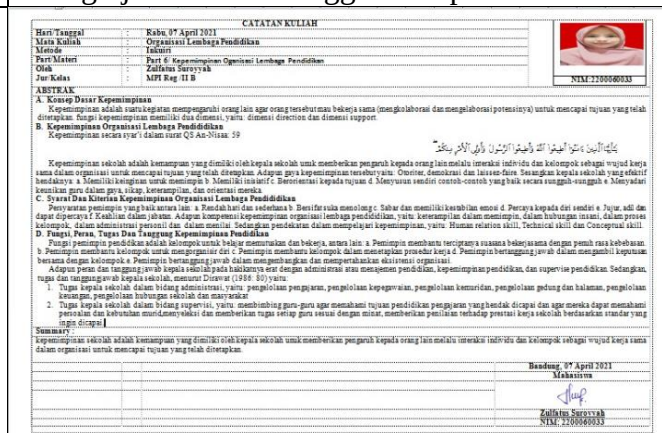
Part 6 : Kepemimpinan Oganisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari LMS tanggal 07 April 2021
		

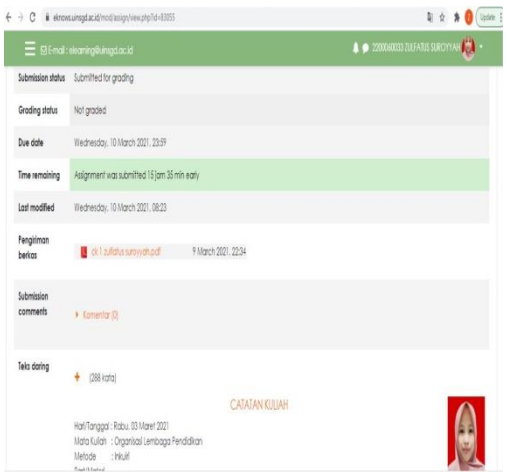
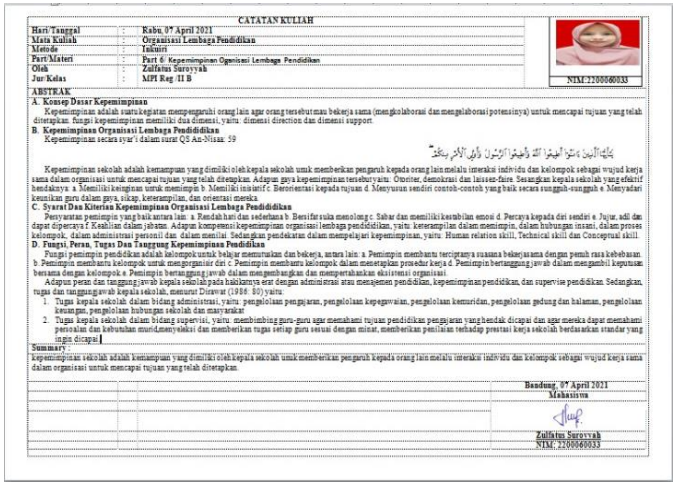
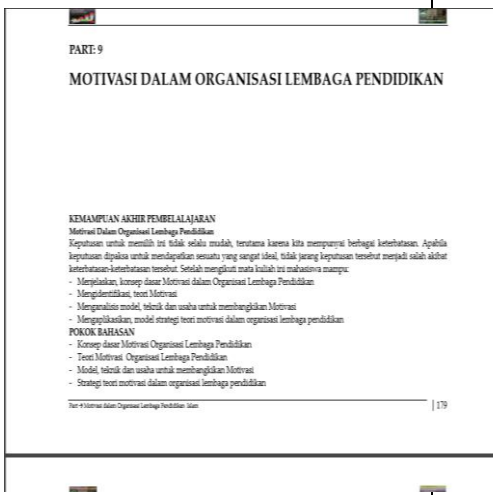
Part 7 : Persepsi Dalam Komunkasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari LMS tanggal 14 April 2021
		

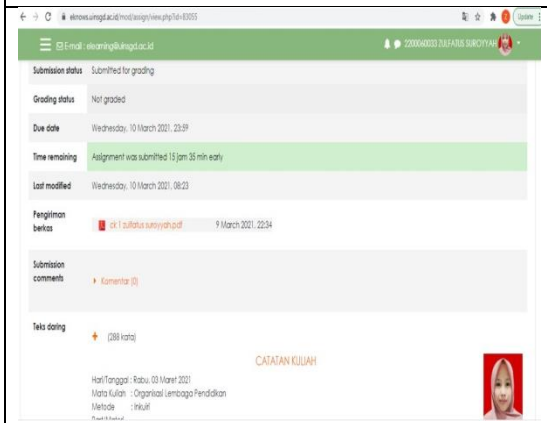
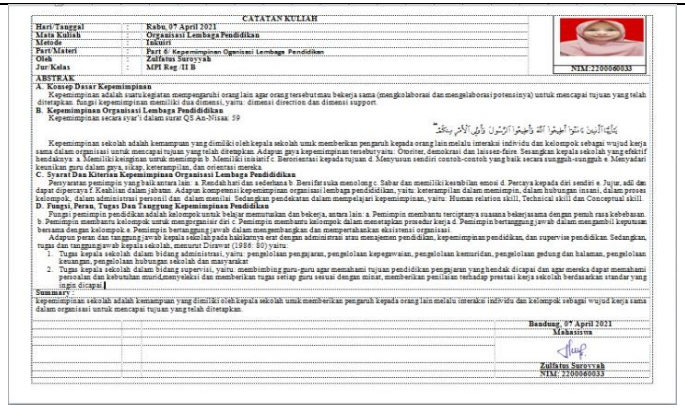
Part 8 : Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari LMS tanggal 21 April 2021
		

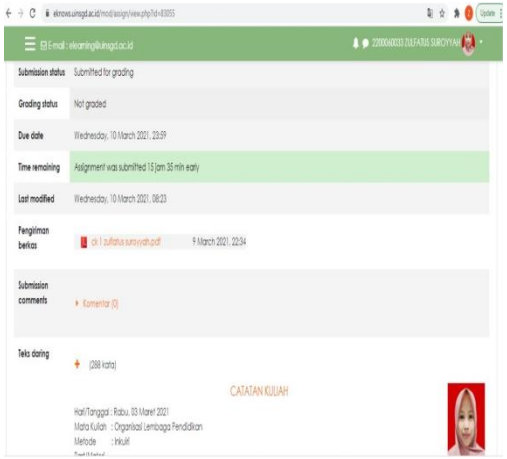
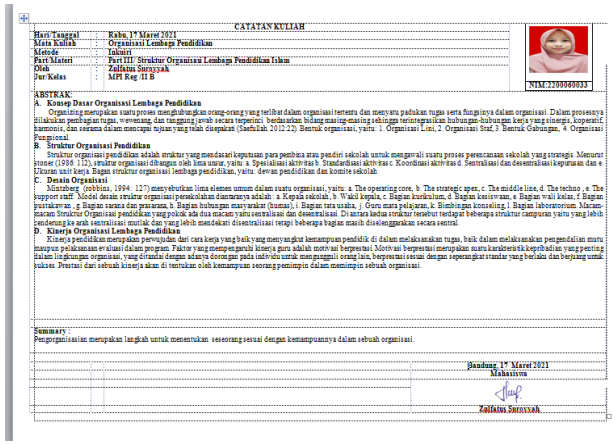
Part 9 Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari LMS tanggal 21 April 2021
		

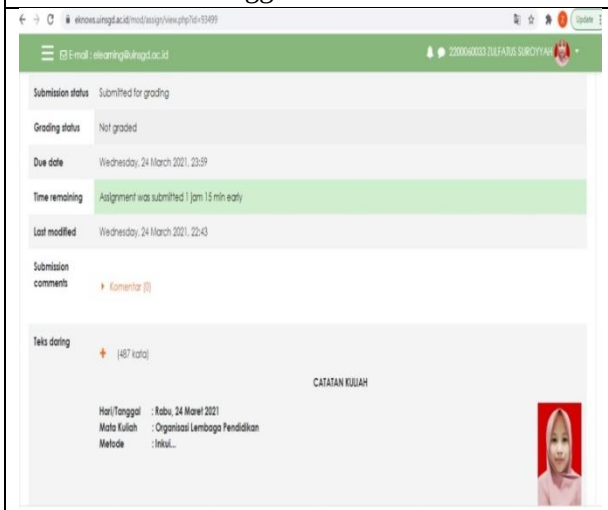
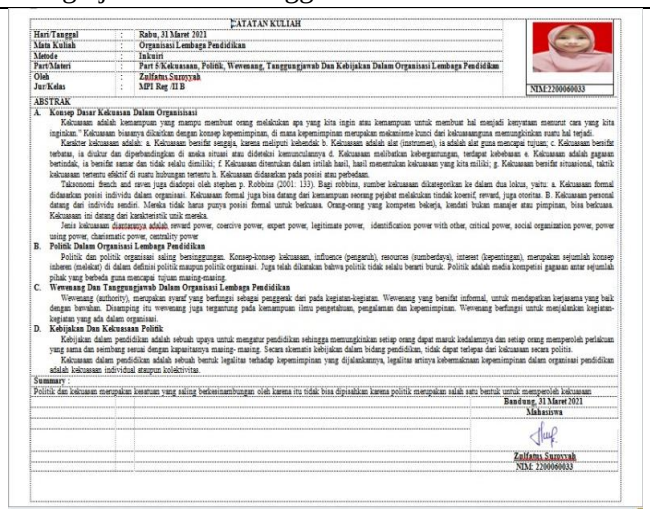
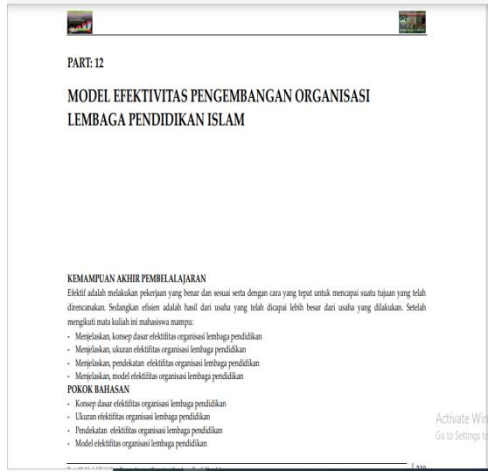
Part 10 Manajemen Konflik & Stress dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 15 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari LMS tanggal 12 Mei 2021
		

Part 11 Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

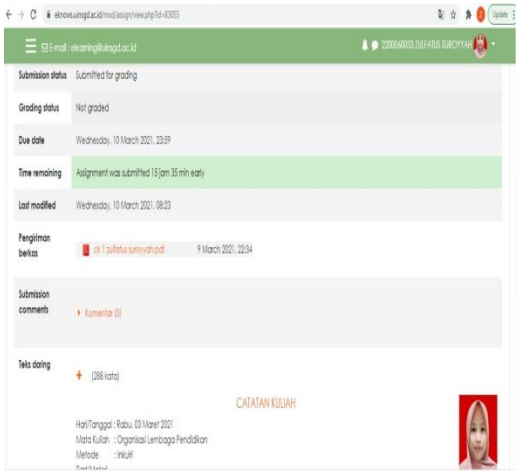
Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari LMS tanggal 19 Mei 2021
		

Part 12 Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 26 Mei 2021	Ambil dari LMS tanggal 26 Mei 2021
		

Part 13 Perubahan pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari LMS tanggal 02 Juni 2021

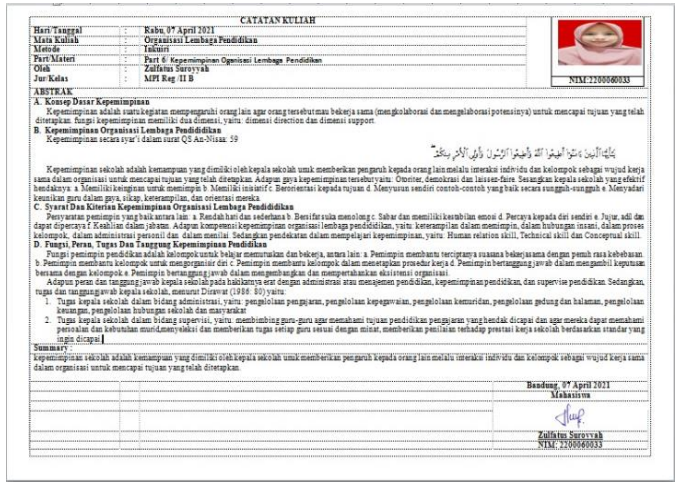


E-mail : elearning@unigd.ac.id

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 10 March 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 15 jam 35 min early
Last modified	Wednesday, 10 March 2021, 08:23
Pengiriman berkas	ck 1 zulfatus suroyyah.pdf 9 March 2021, 22:34
Submission comments	Komentar (0)
Teks daring	(288 kata)

CATATAN KULIAH

Hari/Tanggal : Rabu, 03 Maret 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Induk



CATATAN KULIAH

Hari/Tanggal	:	Rabu, 07 April 2021
Mata Kuliah	:	Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode	:	Induktif
Pert/Materi	:	Pert 6 : Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan
Oleh	:	Zulfatus Suroyyah
Jur/Kelas	:	MPI Reg /II B

NIM: 2200060033

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kegatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengkolaborasi dan mengeloborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: dimensi direction dan dimensi support.

B. Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan secara syar'i dalam surat QS An-Nisaa: 59

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَطِيعُوا۟ ٱللَّهَ وَأَطِيعُوا۟ ٱلرَّسُولَ وَأُو۟لِى ٱلْأَمْرِ مِنكُمْ

Kepemimpinan sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Adapun gaya kepemimpinan tersebutyaitu: Otoriter, demokrasi dan laissez-faire. Sesangkan kepala sekolah yang efektif hendaknya a. Memiliki keinginan untuk memimpin b. Memiliki inisiatif c. Berorientasi kepada tujuan d. Menyuruin sendiri contoh-contoh yang baik secara sungguh-sungguh e. Menyadari kemilikan guru dalam gaya, sikap, keterampilan, dan orientasi mereka.

C. Syarat Dan Kiterian Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Persyaratan pemimpin yang baik antara lain: a. Rendah hati dan sederhana b. Bersifat suka menolong c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi d. Percaya kepada diri sendiri e. Jujur, adil dan dapat dipercaya f. Keahlian dalam jabatan. Adapun kompetensi kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan, yaitu: keterampilan dalam memimpin, dalam hubungan insani, dalam proses kelompok, dalam administrasi personil dan dalam menilai. Sedangkan pendekatan dalam mempelajari kepemimpinan, yaitu: Human relation skill, Technical skill dan Conceptual skill.

D. Fungsi, Peran, Tugas Dan Tanggung Kepemimpinan Pendidikan

Fungsi pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk bekjar memurnakan dan bekerja, antara lain: a. Pemimpin membantu terciptanya suasana bekerjasama dengan penuh rasa kebebasan. b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Adapun peran dan tanggung jawab kepala sekolah/pada hakikatnya erat dengan administrasi atau manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, dan supervise pendidikan. Sedangkan, tugas dan tanggungjawab kepala sekolah, menurut Daswar (1986: 80) yaitu:

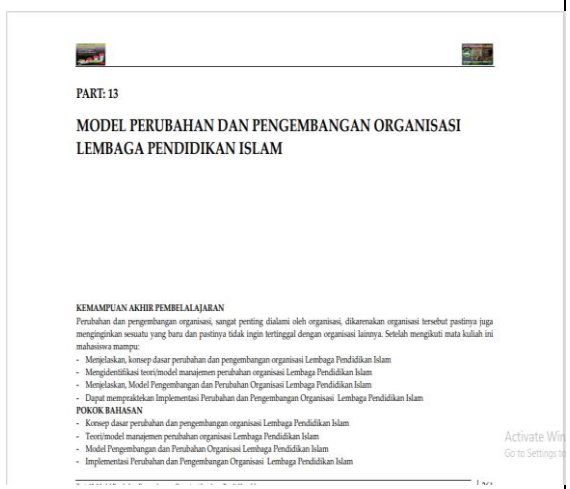
1. Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi, yaitu: pengelolaan pengajaran, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan kemuridan, pengelolaan gedung dan halaman, pengelolaan keuangan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat.
2. Tugas kepala sekolah dalam bidang supervisi, yaitu: membimbing guru-guru agar memahami tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan agar mereka dapat memahami personalan dan kebutuhan murid,menyeleksi dan memberikan tugas setiap guru sesuai dengan minat, memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar yang ingin dicapai.

Summary :

kepemimpinan sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Bandung, 07 April 2021
Mahasiswa

Zulfatus Suroyyah
NIM: 2200060033



PART: 13

MODEL PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Perubahan dan pengembangan organisasi, sangat penting dialami oleh organisasi, dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Mengidentifikasi teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Menjelaskan, Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Dapat mempraktekkan Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

POKOK BAHASAN

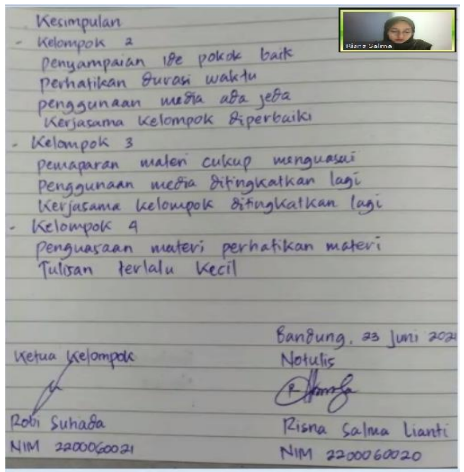
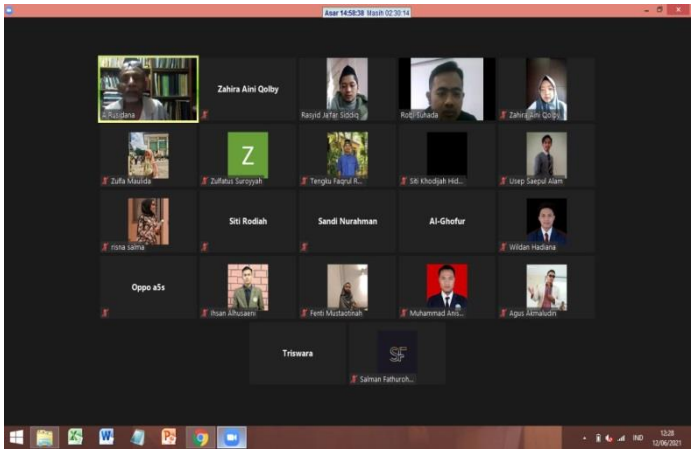
- Konsep dasar perubahan dan pengembangan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Teori/model manajemen perubahan organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Model Pengembangan dan Perubahan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
- Implementasi Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

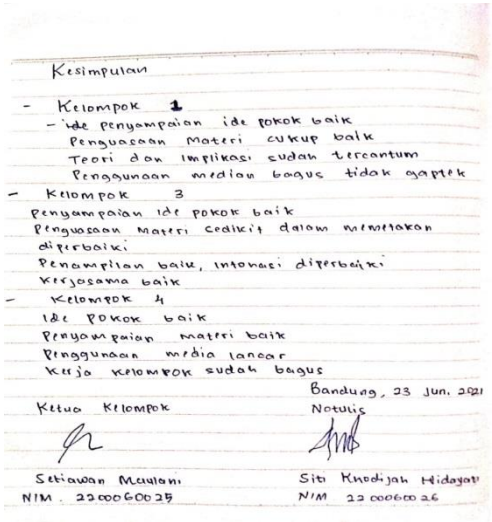
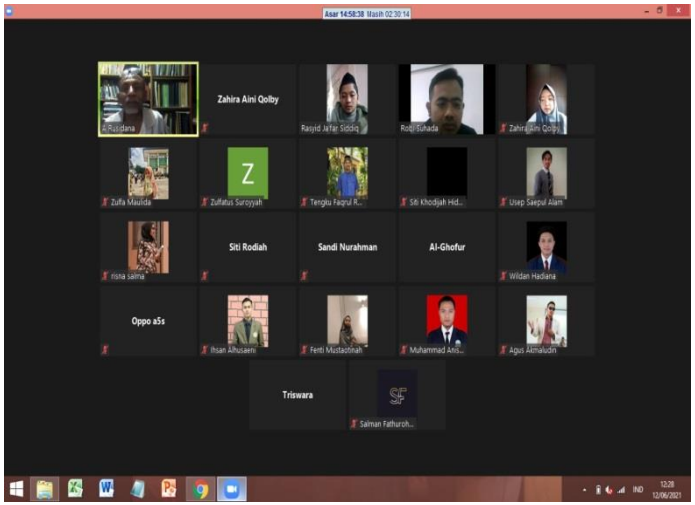


Bandung, 28 Juni 2021

Zulfatus Suroyyah
NIM. 2200060005

2. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR

Diskusi Webinar Kelompok I		
Poster Undangan	Catatan Kuliah	Printscreen Webinar
		

Diskusi Webinar Kelompok II		
Poster Undangan	Catatan Kuliah	Printscreen Webinar
		

Kesimpulan

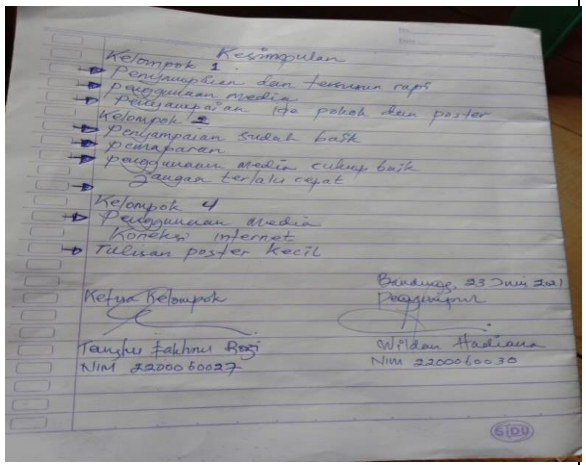
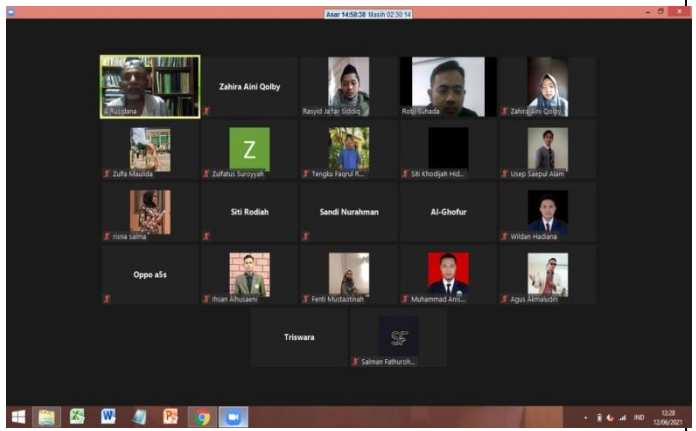
- Kelompok 1
  - ide penyampaian ide pokok baik
    Penguasaan Materi cukup baik
    Teori dan implikasi sudah tercantum
    Penggunaan media bagus tidak gaptek
- Kelompok 3
  Penyampaian ide pokok baik
  Penguasaan Materi sedikit dalam memaparkan diperbaiki
  Penampilan baik, intonasi diperbaiki
  Kerjasama baik
- Kelompok 4
  Ide pokok baik
  Penyampaian materi baik
  Penggunaan media lancar
  Kerja kelompok sudah bagus

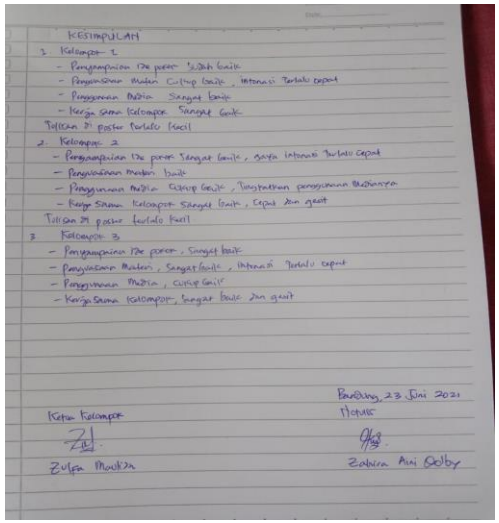
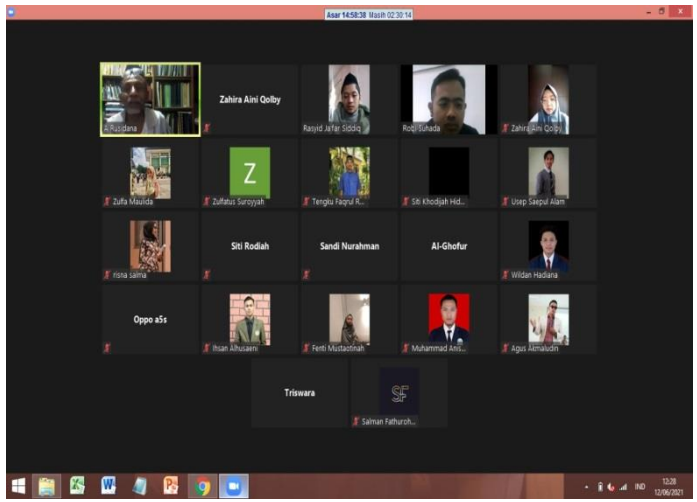
Bandung, 23 Jun. 2021

Ketua Kelompok — Notulis

Setiawan Maulani — Siti Khodijah Hidayati

NIM. 22000600 25 — NIM 22000600 26

Diskusi Webinar Kelompok III		
Poster Undangan	Catatan Kuliah	Printscreen Webinar
		

Diskusi Webinar Kelompok IV		
Poster Undangan	Catatan Kuliah	Printscreen Webinar
		

Disini

Masukan Kegiatan Individu dan Ketelibatan pada Kelompok:

1. -Makalalah dan Poster- lengkap dengan Log Book
2. -Output dari Riset Mini dan Postar- lengkap dengan Log Book
3. -Keterlibatan Diskusi kelompok pda Pores II
4. -Keterlibatan di Kelompok seperti mengoreksi makalah klp lain
5. -Keterlibatan Diskusi kelompok pda Pores III
6. -Keterlibatan Diskusi kelompok pda Pores IV

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU HONORER PADA MASA COVID-19 DI MA AR-RAUDLOH

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan

Disusun Oleh :



NAMA	:	Zulfatus suroyyah
NIM	:	2200060033
SM/KLS	:	II/ MPI REG-B
KELOMPOK	:	IV
NO. ABSEN	:	15

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRAK

This study aimed to analyze the Effects of Conflict and Job Stress toward Honorary Teachers Motivation The High Middle School in MA Ar-Raudloh. Subjects in this study were for honorary teachers the high school in Bandung regency. In this study sample of 35 respondents were selected using purposive sampling method. The analysis tool used is linear regression and path analysis. Based on the analysis that has been done shows that the conflict positive and significant effect on job stress, job stress significant negative effect on work motivation, and conflict significant negative effect on work motivation.

Keywords: Conflict, Job Stress, and Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motivasi guru honorer di MA Ar-Raudloh. Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer sekolah menengah atas di kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 35 responden dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier dan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, dan konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru honorer pada masa covid-19 di MA Ar-Raudloh.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan banyak pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada dosen pembimbing sekaligus pengampu mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikaapak Dr. H. Rusdiana, M.M, kepada Kepala Madrasah Aliyah Ar-Raudloh Bandung dan semua Tenaga Pendidik yang telah membantu sehingga penelitian tentang "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh" bisa terselesaikan.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 13 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR **1**
DAFTAR ISI ii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 3
B. Rumusan Masalah 2
C. Tujuan Penelitian 2
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 3
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Konflik 4
B. Stres Kerja 4
C. Motivasi Kerja 7
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 8
B. Unit Analisis 8
1. Subjek Penelitian 8
2. Informasi Penelitian 8
3. Lokasi Penelitian 8
C. Metode Pengumpulan Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
D. Teknik Analisis Data 9
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 10
B. Pembahasan/Diskusi 15
BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan 18
B. Implikasi 19
C. Saran 20

DAFTAR PUSTAKA **21**

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah Sumber Daya Manusia yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena guru mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, banyak pertentangan yang terjadi pada guru honorer. Guru honorer dituntut bekerja secara optimal agar anak didiknya dapat menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas, namun guru honorer tidak menerima hak yang layak. Hal ini dapat menimbulkan dilema berkepanjangan, besarnya tanggungjawab yang diberikan sebagai tenaga pengajar belum diiringi dengan sepadannya hak yang diterima guru honorer. Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dipikul oleh guru honorer dapat menimbulkan adanya konflik dan stres kerja yang akan mempengaruhi motivasi mereka dalam mengajar.

Jumlah guru honorer di Indonesia semakin bertambah, jumlah guru honorer meledak hingga 850 persen (Siska Nirmala Puspitasari, 2016). Di Yogyakarta banyak guru honorer dan nasib mereka pun sama dengan nasib guru honorer lainnya di mana mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan namun kurang mendapatkan kesejahteraan yang memadai. Bahkan, 743 guru honorer di Bantul terancam tidak bisa menjadi PNS (Erfanto Linangkung, 2016). Permasalahan guru honorer di bandung semakin bertambah, nasib guru honorer terancam tidak jelas dikarenakan sampai saat ini belum ada kepastian siapa yang akan membayar gaji guru honorer setelah pengelolaan SMA dan SMK dilimpahkan ke pemerintah DIY mulai tahun depan (Bhekti Suryani, 2016). Apalagi pada masa covid-19 guru honorer sangat ditungtut untuk memberikan kualitas yang baik.

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres (Perwitasari, et al. 2015). Salah satu stres yang dialami yaitu stres kerja. Survei yang dilakukan oleh International Labour Organization (2016) di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja mengalami stres kerja. Menurut European Agency for Safety and Health at Work (2009) guru merupakan salah satu pekerjaan dengan prevalensi stres kerja yang tinggi dimana faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab stres kerja tertinggi pada guru yaitu beban kerja kemudian konflik peran dan dukungan dari rekan kerja maupun keluarga dan teman.

Dikutip dari Edsurge newsletter (2020), survey yang dilakukan oleh Yale Center for Emotional Intelligence dan Collaborative for Social Emotional and Academic Learning pada lebih dari 5.000 guru di Amerika Serikat menemukan para guru mengalami stres kerja dalam menjalankan proses belajar dan bekerja dari rumah selama masa pandemi Covid-19. Kekhawatiran dan ketakutan akan terkena Covid-19 serta proses adaptasi dengan teknologi baru menjadi penyebab mereka mengalami stres kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitan yang dilakukan oleh Purwanto (2020) pada beberapa guru di Tangerang dimana mereka juga mengalami kesulitan ketika harus bekerja dari rumah, penyebabnya antara lain kondisi rumah tidak sama dengan ketika mengajar di sekolah, beban kerja bertambah sementara diperhadapkan dengan keterbatasan sarana dan prasarana penunjang untuk mengajar secara daring, kurang baiknya jaringan internet yang

berdampak pada tidak efektifnya proses belajar mengajar, dan juga konflik peran yang dialami ketika mereka dituntut untuk melakukan dua peran yang berbeda secara bersamaan yakni tanggung jawab sebagai guru sekaligus juga sebagai orang tua di rumah. Oleh karena itu motivasi kerja guru sangat berpengaruh bagi para guru khususnya pada guru honorer agar bisa memberikan kualitas yang terbaik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja?
3. Apakah konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja
3. Untuk mengetahui konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja

D. Untuk mengetahui konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap permasalahan tentang stress kerja dan konflik yang terjadi pada guru.
2. Sebagai sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan sumber daya manusia dan sebagai bahan masukan bagi Pihak Sekolah, khususnya para pengawas/kepala sekolah dalam upaya menentukan langkah-langkah pelaksanaan yang perlu dilakukan dalam pengelolaan tenaga pengajar di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek di bidang perilaku keorganisasian lembaga pendidikan maupun manajemen sumber daya manusia.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Konflik

Pengertian Konflik Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) konflik adalah satu pihak menganggap kepentingannya ditentang atau dihalangi oleh pihak yang lain.

Faktor penyebab terjadinya konflik kerja menurut Mangkunegara (2013) antara lain sebagai berikut:

1 Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
2 Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
3 Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
4 Perbedaan dalam orientasi kerja
5 Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6 Perbedaan persepsi
7 Sistem kompetensi insentif (reward)
8 Strategi pemotivasian yang tidak tepat

B. Stres Kerja

Stress kerja pada umumnya dipandang negatif oleh kebanyakan orang, padahal sebenarnya stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress yang dikonotasikan sebagai sesuatu yang negatif disebut distress, sedangkan stress yang memberikan dampak positif disebut eustress.

Sebagian dari definisi tentang stress bertolak dari pandangan bahwa hubungan individu dengan lingkungannya dipandang sebagai suatu interaksi stimulus, interaksi respon atau interaksi antara stimulus dan respon.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (1991), definisi stimulus melihat stress sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu, yang menimbulkan tanggapan (respon) terhadap ketegangan (strain). Dalam definisi tersebut terdapat adanya suatu ketidakjelasan tentang kemungkinan tingkat akibat yang ditimbulkan oleh stress yang sama pada individu yang berbeda, atau dengan kata lain definisi stimulus hanya melihat pada aspek stress atau tekanan saja, tanpa melihat akibat yang bakal terjadi.

Definisi respon memandang stress sebagai tanggapan fisiologis atau psikilogis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana stress tersebut kebanyakan berasal dari lingkungan di luar diri individu. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa stress adalah suatu stimulus yang berupa tekanan yang akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu, dimana tekanan/stimulus tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun di luar individu.

Definisi lain dikemukakan oleh Luthans (1995) yang menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut hal-hal di luar batas kemampuan fisik dan psikologis individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan

suatu tanggapan (respon) penyesuaian, baik fisik, psikologis maupun behavioral terhadap situasi kerja, baik yang menyangkut pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Memang tidak selamanya stress berdampak negatif pada penderitanya, dan bahkan dapat pula berdampak positif.

Contoh dampak stress kerja yang bersifat positif, antara lain, adalah motivasi diri, rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Sedangkan, dampak stress kerja yang bersifat negatif dapat digolongkan ke dalam kategori subyektif seperti kecemasan, acuh, agresif, bosan, depresi, gugup, dan terisolir; kategori perilaku seperti penyalahgunaan obat/narkoba, reaksi meledak-ledak, merokok berlebihan, dan alkoholik; kategori kognitif seperti ketidakmampuan mengambil keputusan secara jelas, sulit konsentrasi, peka kritik, dan rintangan mental; kategori fisiologis dan kesehatan seperti meningkatnya kadar gula, denyut jantung, tekanan darah, tubuh panas dingin, meningkatnya kolesterol, dan lain-lain; dan kategori organisasi seperti ketidakpuasan kerja, menurunnya produktivitas, dan keterasingan dengan rekan sekerja (Luthans, 1995).

Stress kerja yang terjadi dalam jangka yang cukup lama dan berlangsung dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan individu akan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini disebut “burn out”, yang merupakan salah satu bentuk stress yang tampak pada sikap perilaku individu.

Burnout merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Pines dan Aronson, 1989 dalam Sutjipto, 2002). Timbulnya kelelahan ini karena mereka bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, merasa terjebak, kesedihan yang mendalam, merasa malu, dan secara terus menerus membentuk lingkaran dan menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kesal, dan lingkaran terus berlanjut sehingga dapat menimbulkan kelelahan fisik, kelelahan mental dan kelelahan emosional (Pines dan Aronson, 1989 dalam Sutjipto, 2002).

Profesi pekerjaan dan stress kerja memiliki keterkaitan satu sama lain karena karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Profesi guru, polisi, perawat, pengatur lalu lintas udara merupakan beberapa bidang pekerjaan yang lebih banyak stressor dibandingkan profesi yang lainnya. Jones (1991) dalam Sutjipto (2002) menyatakan bahwa profesi yang berkaitan dengan bidang pelayanan publik diindikasikan lebih rentan terhadap stress karena karakteristik sifat pekerjaannya. Profesi guru merupakan pekerjaan pada bidang pelayanan jasa masyarakat yang memiliki stress kerja tinggi karena memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kehidupan orang lain.

Profesi guru pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional. Seseorang terkadang dihadapkan pada pengalaman negatif dengan siswa sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut secara terus menerus dan akumulatif dapat menguras sumber energi guru (Caputo, 1991 dalam Sutjipto, 2002). Kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak

mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu, mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Berikut adalah contoh ungkapan yang menggambarkan adanya kelelahan emosional dari seorang guru: "Setiap hari saya merasa lelah di sekolah karena saya ingin membuktikan bahwa saya adalah guru yang baik bagi siswa khususnya, orang lain serta diri sendiri. Saya sudah merasa lelah sekali, namun semua yang telah saya berikan apakah akan memperoleh balasan yang seimbang (Maslach, 1982 dalam Sutjipto, 2004).

Stress pada guru bisa ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi siswa di kelas, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang dapat konsentrasi dalam mengajar, pelupa, peka terhadap kritik yang ditujukan pada dirinya, atau bisa muncul efek organisatoris/kelembagaan yaitu sering absen (tidak masuk) kerja dengan berbagai alasan, menghindari tanggung jawab, produktivitas kerja/mengajar rendah atau turun, dan justru sering dihinggapi rasa benci terhadap pekerjaan sebagai gejala yang ekstrim.

Farber (1991) dalam Sutjipto (2002) mengemukakan bahwa keacuhan siswa, ketidakpekaan penilik sekolah/pengawas, orang tua siswa yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat dengan pekerjaan mereka (guru), kritik masyarakat, pindah kerja yang tidak dikehendaki, kelas yang terlalu padat, kertas kerja yang berlebihan, bangunan fisik sekolah yang tidak baik, hilangnya otonomi, dan gaji yang tidak memadai merupakan beberapa faktor lingkungan sosial yang turut berperan menimbulkan stress kerja.

Dilihat dari muaranya, faktor-faktor yang potensial menjadi sumber stress secara umum dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal (individu yang bersangkutan) dan faktor eksternal (lingkungan rumah, sosial maupun tempat kerja). Davidson dan Coper (1981) dalam Effendi (2004) menjelaskan :

> "... special emphasis will also be placed on specific potential stressors in the work environment, underutilization of abilities, underload of boredom, work overload, role conflict, unequity of pay, job future ambiguity, relationship and work, equipment and danger."

Menurut Tatik Suryani, dkk (2001) secara umum terdapat empat faktor yang dapat menjadi sumber penyebab stress kerja, yakni lingkungan luar, organisasi, kelompok kerja serta faktor yang berasal dari dalam diri individu.

- Faktor Lingkungan Lingkungan merupakan kondisi di luar organisasi yang akan berpengaruh terhadap organisasi maupun individu-individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan luar merupakan lingkungan makro seperti kondisi sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi,politik dan lain-lain.
- Kondisi Organisasi Kondisi organisasi dapat menjadi potensi bagi terjadinya stress. Hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan administrasi serta strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasional yang berlangsung di sebuah organisasi serta kondisi kerja, apabila tidak tepat akan berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja.

- Faktor Individu Sumber dari dalam diri individu yang turut memberi sumbangan timbulnya stress dapat digolongkan atas dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian. Faktor demografik berupa jenis kelamin dan usia sedangkan faktor kepribadian berupa tipe kepribadian A.
- Kelompok Kerja Kondisi kelompok kerja yang baik akan ditandai oleh adanya keterikatan yang tinggi, penerimaan sosial serta hubungan yang harmonis antar anggota kelompok kerja. Apabila kelompok kerja memiliki keterikatan yang rendah dan sering terjadi konflik akan berakibat pada timbulnya stress.

C. Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010) menyatakan motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Menurut Fahmi (2010) faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi faktor intern dan faktor ekstern.

a. Faktor Intern: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
b. Faktor Ekstern: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, peratuan yang fleksibel.

BAB III
METODE PENELITIAN

Bagian ini mendeskripsikan tentang metode penelian yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, disajikan sbb:

A. Metode Pendekatan Masalah

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer.

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah kepala madrasah MA Ar-Raudloh Bandung dan para staf guru honorer MA Ar-Raudloh Bandung.

2. Informasi Penelitian

Dari subjek penelitian di atas didapatkan informasi mengenai penilaian, kompensasi dan promosi jabatan di MA MA Ar-Raudloh Bandung.

3. Lokasi Penelitian

Jl. Galumpit Terusan No.03 Rt/Rw 004/016 Ds. Cileunyi Kab. Bandung 40621

4. Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru honorer, dengan skala likert 1-5. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear dan path analisys.

5. Definisi Operasional Variabel

1. Indikator konflik menurut Flippo (dalam Ria Puspitasari, 2015) yaitu: Percecokan atau perdebatan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam sebuah pekerjaan, perbedaan pendapat, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, perselisihan pribadi, lelah secara mental dengan pekerjaan
2. Stres kerja dapat diukur melalui enam indikator menurut Leung et all (dalam I Gede Putro Wibowo, 2014): Perilaku pribadi, dukungan social, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, situasi rumah dan pekerjaan
3. Indikator motivasi kerja menurut McClelland (dalam buku Mangkunegara, 2013) mengajukan tiga motif kebutuhan utama yaitu: Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power), kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian

a. Uji Kualitas Instrumen

1 Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Kualitas Instrumen Variabel Konflik

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Konflik	kf1	0,000	Valid
	kf2	0,000	Valid
	kf3	0,000	Valid
	kf4	0,000	Valid
	kf5	0,000	Valid
	kf6	0,000	Valid
	kf7	0,000	Valid
	kf8	0,000	Valid
	kf9	0,000	Valid
	kf10	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik

Tabel 4.2
Uji Kualitas Instrumen Variabel Stres Kerja

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Stres Kerja	st1	0.000	Valid
	st2	0.000	Valid
	st3	0,000	Valid
	st4	0,000	Valid
	st5	0,000	Valid
	st6	0,000	Valid
	st7	0,000	Valid
	st8	0,000	Valid
	st9	0.000	Valid
	st10	0,000	Valid
	st11	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 4.3
Uji Kualitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	Mk1	0,823	0,000	Valid
	Mk2	0,317	0,002	Valid
	Mk3	0,509	0,000	Valid
	Mk4	0,487	0,000	Valid
	Mk5	0,248	0,017	Valid
	Mk6	0,822	0,000	Valid
	Mk7	0,749	0,000	Valid
	Mk8	0,754	0,000	Valid
	Mk9	0,515	0,000	Valid
	Mk10	0,563	0,000	Valid
	Mk11	0,344	0,001	Valid
	Mk12	0,537	0,000	Valid
	Mk13	0,660	0,000	Valid
	Mk14	0,640	0,000	Valid
	Mk15	0,501	0,000	Valid
	Mk16	0,597	0,000	Valid
	Mk17	0,546	0,000	Valid
	Mk18	0,604	0,000	Valid
	Mk19	0,301	0,004	Valid
	Mk20	0,543	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil uji validitas instrument variabel konflik,stres kerja,dan motivasi kerja disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Uji Kualitas Instrumen Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Konflik	0,967	Reliabel
Stres Kerja	0,934	Reliabel
Motivasi Kerja	0,875	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 Koefisien Reliabilitas

Berdasarkan pada table diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Maka dengan demikian instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel.

b. Pengujian Hipotesis

1. Melihat Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

Berikut hasil dari pengujian regresi linear sederhana:

a. Uji t

Tabel 4.5

Tabel Uji t (Linear Sederhana)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.939	2.098		5.692	.000
	Konflik	.753	.058	.807	12.968	.000

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji t

Nilai koefisien regresi sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

b. Koefisien Determinasi

Table 4.6

Tabel Koefisien Determinasi (Linear Sederhana)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807[a]	.651	.648	4.76070

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi 0,651 berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

c. Uji F

Tabel 4.7

Tabel ANOVA (Linear Sederhana)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3811.654	1	3811.654	168.179	.000[b]
	Residual	2039.781	90	22.664		
	Total	5851.435	91			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji F

Dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansi 0,000 < 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel stres kerja.

2. Melihat Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Berikut hasil dari pengujian regresi linear berganda:

a. Uji t

Tabel 4.8

Tabel Uji t (Linear Berganda)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.935	3.152		29.485	.000
	Konflik	-.334	.127	-.365	-2.633	.010
	Stres	-.296	.136	-.303	-2.181	.032

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji t

koefisien regresi konflik -0,365 bernilai negatif (-) maka konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan nilai signifikansi konflik 0,01 < 0,05 maka konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi stres kerja -0,303 bernilai negatif (-) maka stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan signifikansi 0,032 < 0,05 maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien determinasi (Linear Berganda)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635[a]	.403	.390	6.13415

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi 0,403 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 40,3% sisanya dipengaruhi variabel lain.

c. Uji F

Tabel 4.10

Tabel ANOVA (Linear Berganda)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2262.294	2	1131.147	30.062	.000[b]
	Residual	3348.869	89	37.628		
	Total	5611.163	91			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji F

Berdasarkan output diatas disimpulkan bahwa variabel konflik dan stres kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Analisis Jalur

Tabel 4.12
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung Melalui Stres Kerja	Total Pengaruh
Konflik → Motivasi	-0,365	0,807 X -0,303 = -0,244	-0,365 + -0,244 = -0,609

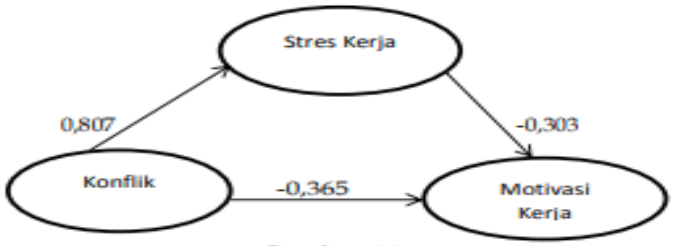
Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Jalur

Tabel 4.11

Pengolahan Data Analisis Regresi

Variabel	*Standardized Coefficients*
Konflik → Stres Kerja	0,807
Stres Kerja→ Motivasi Kerja	-0,303
Konflik→ Motivasi Kerja	-,0365

Sumber: Lampiran 4 Data Analisis Regresi



Gambar 4.1

Diagram Jalur

Dari hasil perhitungan diatas, pengaruh langsung yaitu konflik terhadap motivasi kerja sebesar -0,365 dan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja sebesar -0,294 sehingga stres kerja dapat menjadi variabel mediasi.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas regresi linear sederhana:

Tabel 4.13

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik	Stres
N		92	92
Normal Parameters[a,b]	Mean	35.09	38.37
	Std. Deviation	8.592	8.019
Most Extreme Differences	Absolute	.303	.196
	Positive	.145	.130
	Negative	-.303	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		2.909	1.884

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji normalitas regresi linear berganda:

Tabel 4.14

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06636320
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positif	.067
	Negatif	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.936

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas untuk linear sederhana maupun berganda, dihasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

1. Uji Multikolonieritas

   Berikut hasil uji multikolonieritas uji linear sederhana:

Tabel 4.15

Tabel Uji Multikolonieritas (Linear Sederhana)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik	1.000	1.000

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolonieritas linear berganda:

Tabel 4.16

Tabel Uji Multikolonieritas (Linear Berganda)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik	.349	2.869
	Stres	.349	2.869

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji multikolonieritas untuk linear sederhana maupun berganda diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

2. Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji autokorelasi regresi linear sederhana.

Tabel 4.17

Tabel Uji Autokorelasi (Linear Sederhana)

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	.92951
Cases < Test Value	39
Cases >= Test Value	53
Total Cases	92
Number of Runs	38
Z	-1.704
Asymp. Sig. (2-tailed)	.088

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil uji autokorelasi regresi linear berganda:

Tabel 4.18

Tabel Uji Autokorelasi (Linear Berganda)

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	.11341
Cases < Test Value	46
Cases >= Test Value	46
Total Cases	92
Number of Runs	42
Z	-1.048
Asymp. Sig. (2-tailed)	.294

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji autokorelasi dengan run test untuk linear sederhana maupun berganda menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

3. Uji Heteroskedastisitas Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas regresi linear sederhana:

Tabel 4.19

Tabel Uji Heteroskedastisitas (Linear Sederhana)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.262	1.051		3.104	.003
	Konflik	-.048	.029	-.170	-1.638	.105

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas regresi linear berganda:

Tabel 4.20

Tabel Uji Heteroskedastisitas (Linear Berganda)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.296	1.197		2.753	.007
	Konflik	-.100	.048	-.363	-2.083	.064
	Stres	.058	.052	.195	1.118	.266

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji heteroskedastisitas untuk linear sederhana maupun berganda, diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Pembahasan / Diskusi

1. Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja Guru Honorer

Nilai koefisien regresi konflik sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05 disimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Konflik pada guru honorer terjadi karena adanya perdebatan dengan rekan kerja, adanya perbedaan persepsi dengan rekan kerja akan menimbulkan percekcokan dengan rekan kerja dikarenakan tidak adanya keselarasan pemikiran baik dalam menentukan penyebab permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun dalam menentukan solusi atas. Status guru honorer yang tidak jelas juga

dapat menimbulkan konflik baik dengan rekan kerja maupun atasan. Perbedaan status dapat menyebabkan kecemburuan sosial yang berujung terjadinya konflik. Hak yang diterima guru honorer pun belum layak, banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dijalankan para guru honorer belum diiringi dengan kelayakan hak yang diterima akan membuat guru honorer lelah secara mental dengan pekerjaannya yang dapat menimbulkan konflik. Selain itu, banyak guru honorer yang merasa keterampilan dan kemampuannya tidak digunakan dengan baik oleh pihak sekolah, hal ini dapat menjadi tekanan tersendiri bagi para guru honorer.

Sesuai penelitian Tuti Apriyanti (2010) yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung" menunjukkan hasil bahwa konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,303 bernilai negatif (-) sehingga stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan nilai signifikansi 0,032 < 0,05 maka disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Beban kerja yang tinggi sering dirasakan oleh para guru honorer, di mana para guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang terbilang berat. Guru honorer pun harus berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain untuk memenuhi tuntutan jam mengajar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak dibarengi dengan kesejahteraan yang layak akan membuat para guru honorer mengalami stres kerja. Guru honorer yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan mengajar secara maksimal serta membuat guru tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu Hardianti Dini Naradhipa dan Misbahuddin Azzuhri (2012) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dengan Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi di PT Citra Perdana Kendedes)" menunjukkan hasil bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Nilai koefisien regresi konflik adalah -0,365 bernilai negatif (-) sehingga konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan nilai signifikansi 0,01 < 0,05 disimpulkan konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

Para guru akan kehilangan gairah untuk bekerja dikarenakan banyaknya permasalahan yang harus ditanggung serta banyaknya ketidakpastian yang harus dihadapi. Perbedaan status akan menimbulkan konflik yang dapat menurunkan motivasi kerjanya, dikarenakan para guru honorer tidak memiliki kekuasaan seperti para atasan yang dapat dengan mudah memerintah dan memberi pengarahan. Motivasi kerja seseorang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang

tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terlambat, sering tidak masuk kerja atau absen.

Sesuai penelitian Dyna Rosyanti (2014) yang berjudul "Pengaruh Konflik, Stres dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember" menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi.

BAB IV
KESIMPILAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja
2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja
3. Konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja

B. Rekomendasi

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel guru honorer di MA Ar-Raudloh Bandung, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperbesar jumlah sampel sekolah negeri maupun swasta di semua tingkatan sehingga dengan mengambil semua tingkatan sekolah akan didapat hasil yang lebih akurat mengenai konflik yang dialami guru honorer.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel agar dapat lebih mengetahui permasalahan pada guru honorer beserta dampaknya.

DAFTAR PUSTAKA

Alni, Rahmawati dkk. 2014. *Statistika Teori dan Praktek.* Yogyakarta.

Che Han dan I Gusti Ketut Netra. 2014. *Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali.

Dwi Rizkiyani dan Susanti R Saragih. 2012. *Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasyarakatan*. Jurnal Manajemen.Vol 12.

Fatchiah Kertamuda. 2015. *Mengatasi Konflik Internal Dalam Diri Seorang Pendidik.* Jakarta: Artikel Pendidikan.

Heru Kurnianto Tjahjono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis.*Cetakan Kedua.Yogyakarta: Visa Solusi Madani.

James L Gibson, John M Ivancevich, James H Donnelly,JR. 1996.Organisasi Jakarta: Binarupa Aksara.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.

Pepi Mulita Sari, Endang Astuti Gunawan, dan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang.

Putu Eka Vidya Jayani Putri. *Lingkungan Kerja, Stres, Konflik Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank Sinar Harapan Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali.

Stephen P Robbins dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Tuti Apriyanti. 2010. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.Lampung

Lampiran

1. Surat Pemohonan Riset

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA
JL. Soekarno-Hatta Kel.Cimincrang Kec.Gedebage Bandung 40614 Telp. (022) 7800249 Fax. (022) 7800249
Website: www.uinsgd.ac.id e-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 1066/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 10 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
MA Ar Raudloh
di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : **Organisasi Lembaga pendidikan**
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister(S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama	:	**Zulfatus Suroyyah**
NIM	:	2200060033
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Jl. Jatihamdap Kec. Mandala jati Kota Bandung

bermaksud melakukan penelitian dengan judul " ***Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada masa Pandemi Covid -19***" di instansi/lembaga yang Bapak/ibu pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi/data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih

Direktur,

Prof. Dr. H. Suparna, M.Ag
NIP. 196112021983031002

2. Surat keterangan telah melakukan riset

YAYASAN AL-HASAN GALUMPIT
MADRASAH ALIYAH (MA) AR-RAUDLOH
SK. Menag RI Nomor 280 Tahun 2016
Terakreditasi "B" SK Nomor : 02.00/203/SK/BAN-SM/XII/2018
NPSN : 69955683 NSM : 131232040099
Alamat : Jl. Galumpit Terusan, No. 3, RT/RW 004/016 Ds. Cileunyi Kulon Kec. Cileunyi Kab. Bandung 40621
Telepon : (022) 87703248 E-mail : arraudloh.ma@gmail.com Website : www.arraudloh.sch.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : MA.J/S/PP.00.6/059/V/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Madrasah Aliyah (MA) Ar-Raudloh Cileunyi Kabupaten Bandung, menerangkan bahwa :

Nama	: ZULFATUS SUROYYAH
NIM	: 2200060033
Program	: Magister (S2)
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: II (Dua)

telah melakukan penelitian untuk keperluan pemenuhan tugas pada mata kuliah **Organisasi Lembaga Pendidikan** dengan judul **"Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid-19"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 12 Mei 2021
Kepala Madrasah,

Moh. Arifin, S.Pd.I.
NIP. -


MA
KANTOR


TATA
USAHA

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU HONORER PADA MASA COVID-19 DI



Zulfatus Suroyyah: 2200060033



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motiva guru honorer di MA Ar-Raudloh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, dan konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Faktor penyebab terjadinya konflik kerja menurut Mangkunegara (2013) antara lain sebagai berikut: Koordinasi kerja yang tidak dilakukan, Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan), Perbedaan dalam orientasi kerja, Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi , Perbedaan persepsi , Sistem kompetensi insentif (reward),Strategi pemotivasian yang tidak tepat.guru mengalami kesulitan ketika harus bekerja dari rumah, penyebabnya antara lain beban kerja bertambah sementara diperhadapkan dengan keterbatasan sarana dan prasarana penunjang untuk mengajar secara daring, kurang baiknya jaringan internet yang berdampak pada tidak efektifnya proses belajar mengajar, dan juga konflik peran yang dialami ketika mereka dituntut untuk melakukan dua peran yang berbeda secara bersamaan yakni tanggung jawab sebagai guru sekaligus juga sebagai orang tua di rumah. Oleh karena itu motivasi kerja guru sangat berpengaruh bagi para guru khususnya pada guru honorer agar bisa memberikan kualitas yang terbaik. Dari paparan tersebut maka kami melakukan penelitian untuk menjawab permasalahan 1.Apakah konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja? 2. Apakah stres kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja? 3. Apakah konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini sampel sebanyak 35 responden dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier dan analisis jalur. (sugiyono:2016)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja Guru Honorer

Konflik pada guru honorer terjadi karena adanya perdebatan dengan rekan kerja, adanya perbedaan persepsi dengan rekan kerja akan menimbulkan percekcokan dengan rekan kerja dikarenakan tidak adanya keselarasan pemikiran baik dalam menentukan penyebab permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun dalam menentukan solusi atas. Status guru honorer yang tidak jelas juga dapat menimbulkan konflik baik dengan rekan kerja maupun atasan. Perbedaan status dapat menyebabkan kecemburuan sosial yang berujung terjadinya konflik. Hak yang diterima guru honorer pun belum layak, banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dijalankan para guru honorer belum diiringi dengan kelayakan hak yang diterima akan membuat guru honorer lelah secara mental dengan pekerjaannya yang dapat menimbulkan konflik. Selain itu, banyak guru honorer yang merasa keterampilan dan kemampuannya tidak digunakan dengan baik oleh pihak sekolah, hal ini dapat menjadi tekanan tersendiri bagi para guru honorer.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Beban kerja yang tinggi sering dirasakan oleh para guru honorer, di mana para guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang terbilang berat. Guru honorer pun harus berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain untuk memenuhi tuntutan jam mengajar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak dibarengi dengan kesejahteraan yang layak akan membuat para guru honorer mengalami stres kerja. Guru honorer yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan mengajar secara maksimal serta membuat guru tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Para guru akan kehilangan gairah untuk bekerja dikarenakan banyaknya permasalahan yang harus ditanggung serta banyaknya ketidakpastian yang harus dihadapi. Perbedaan status akan menimbulkan konflik yang dapat menurunkan motivasi kerjanya, dikarenakan para guru honorer tidak memiliki kekuasaan seperti para atasan yang dapat dengan mudah memerintah dan memberi pengarahan. Motivasi kerja seseorang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terlambat, sering tidak masuk kerja atau absen.

KESIMPULAN

Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, Stres kerjaberpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, Konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA:

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung :PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan R&D.* Bandung:Alfabeta.

Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU HONORER PADA MASA COVID-19 DI MA AR-RAUDLOH

Zulfatus Suroyyah
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Uin Sunan Gunung Djati Bandung
Zulfatussuroyyah02@Gmail.Com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap motivasi guru honorer di MA Ar-Raudloh. Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer sekolah menengah atas di kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 35 responden dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier dan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, dan konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.
Kata Kunci: Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja

ABSTRAK
This study aimed to analyze the Effects of Conflict and Job Stress toward Honorary Teachers Motivation The High Middle School in MA Ar-Raudloh. Subjects in this study were for honorary teachers the high school in Bandung regency. In this study sample of 35 respondents were selected using purposive sampling method. The analysis tool used is linear regression and path analysis. Based on the analysis that has been done shows that the conflict positive and significant effect on job stress, job stress significant negative effect on work motivation, and conflict significant negative effect on work motivation.
Keywords: Conflict, Job Stress, and Work Motivation.

PENDAHULUAN

Guru adalah Sumber Daya Manusia yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena guru mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, banyak pertentangan yang terjadi pada guru honorer. Guru honorer dituntut bekerja secara optimal agar anak didiknya dapat menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas, namun guru honorer tidak menerima hak yang layak. Hal ini dapat menimbulkan dilema berkepanjangan, besarnya tanggungjawab yang diberikan sebagai tenaga pengajar belum diiringi dengan sepadannya hak yang diterima guru honorer. Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dipikul oleh guru honorer dapat menimbulkan adanya konflik dan stres kerja yang akan mempengaruhi motivasi mereka dalam mengajar.

Jumlah guru honorer di Indonesia semakin bertambah, jumlah guru honorer meledak hingga 850 persen (Siska Nirmala Puspitasari, 2016). Di Yogyakarta banyak guru honorer dan nasib mereka pun sama dengan nasib guru honorer lainnya di mana mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan namun kurang mendapatkan kesejahteraan yang memadai. Bahkan, 743 guru honorer di Bantul terancam tidak bisa menjadi PNS (Erfanto Linangkung, 2016). Permasalahan guru honorer di bandung semakin bertambah, nasib guru honorer terancam tidak jelas dikarenakan sampai saat ini belum ada kepastian siapa yang akan membayar gaji guru honorer setelah pengelolaan SMA dan SMK dilimpahkan ke pemerintah DIY mulai tahun depan (Bhekti Suryani, 2016). Apalagi pada masa covid-19 guru honorer sangat ditungtut untuk memberikan kualitas yang baik.

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres (Perwitasari, et al. 2015). Salah satu stres yang dialami yaitu stres kerja. Survei yang dilakukan oleh International Labour Organization (2016) di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja mengalami stres kerja. Menurut European Agency for Safety and Health at Work (2009) guru merupakan salah satu pekerjaan dengan prevalensi stres kerja yang tinggi dimana faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab stres kerja tertinggi pada guru yaitu beban kerja kemudian konflik peran dan dukungan dari rekan kerja maupun keluarga dan teman.

Dikutip dari Edsurge newsletter (2020), survey yang dilakukan oleh Yale Center for Emotional Intelligence dan Collaborative for Social Emotional and Academic Learning pada lebih dari 5.000 guru di Amerika Serikat menemukan para guru mengalami stres kerja dalam menjalankan proses belajar dan bekerja dari rumah selama masa pandemi Covid-19. Kekhawatiran dan ketakutan akan terkena Covid-19 serta proses adaptasi dengan teknologi baru menjadi penyebab mereka mengalami stres kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitan yang dilakukan oleh Purwanto (2020) pada beberapa guru di Tangerang dimana mereka juga mengalami kesulitan ketika harus bekerja dari rumah, penyebabnya antara lain kondisi rumah tidak sama dengan ketika mengajar di sekolah, beban kerja bertambah sementara diperhadapkan dengan keterbatasan sarana dan prasarana penunjang untuk mengajar secara daring, kurang baiknya jaringan internet yang berdampak pada tidak efektifnya proses belajar mengajar, dan juga konflik peran yang dialami ketika mereka dituntut untuk melakukan dua peran yang berbeda secara bersamaan yakni tanggung jawab sebagai guru sekaligus juga sebagai orang tua di rumah. Oleh karena itu motivasi kerja guru sangat berpengaruh bagi para guru khususnya pada guru honorer agar bisa memberikan kualitas yang terbaik.

METODE

Penelitin ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer sekolah menengah atas di kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 35 responden dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier dan analisis jalur. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru honorer, dengan skala likert 1-5. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear dan path analisys.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Konflik Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) konflik adalah satu pihak menganggap kepentingannya ditentang atau dihalangi oleh pihak yang lain.

Faktor penyebab terjadinya konflik kerja menurut Mangkunegara (2013) antara lain sebagai berikut:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6. Perbedaan persepsi
7. Sistem kompetensi insentif (reward)
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat

Stress kerja pada umumnya dipandang negatif oleh kebanyakan orang, padahal sebenarnya stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress yang dikonotasikan sebagai sesuatu yang negatif disebut distress, sedangkan stress yang memberikan dampak positif disebut eustress.

Sebagian dari definisi tentang stress bertolak dari pandangan bahwa hubungan individu dengan lingkungannya dipandang sebagai suatu interaksi stimulus, interaksi respon atau interaksi antara stimulus dan respon.

Menurut Tatik Suryani, dkk (2001) secara umum terdapat empat faktor yang dapat menjadi sumber penyebab stress kerja, yakni lingkungan luar, organisasi, kelompok kerja serta faktor yang berasal dari dalam diri individu.

- Faktor Lingkungan Lingkungan merupakan kondisi di luar organisasi yang akan berpengaruh terhadap organisasi maupun individu-individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan luar merupakan lingkungan makro seperti kondisi sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi,politik dan lain-lain.
- Kondisi Organisasi Kondisi organisasi dapat menjadi potensi bagi terjadinya stress. Hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan administrasi serta strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasional yang berlangsung di sebuah organisasi serta kondisi kerja, apabila tidak tepat akan berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja.
- Faktor Individu Sumber dari dalam diri individu yang turut memberi sumbangan timbulnya stress dapat digolongkan atas dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian. Faktor demografik berupa jenis kelamin dan usia sedangkan faktor kepribadian berupa tipe kepribadian A.
- Kelompok Kerja Kondisi kelompok kerja yang baik akan ditandai oleh adanya keterikatan yang tinggi, penerimaan sosial serta hubungan yang harmonis antar anggota kelompok kerja. Apabila kelompok kerja memiliki keterikatan yang rendah dan sering terjadi konflik akan berakibat pada timbulnya stress.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) menyatakan motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Menurut Fahmi (2010) faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi faktor intern dan faktor ekstern.

1. Faktor Intern: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Ekstern: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, peratuan yang fleksibel.

1. Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja Guru Honorer

Nilai koefisien regresi konflik sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05 disimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Konflik pada guru honorer terjadi karena adanya perdebatan dengan rekan kerja, adanya perbedaan persepsi dengan rekan kerja akan menimbulkan percekcokan dengan rekan kerja dikarenakan tidak adanya keselarasan pemikiran baik dalam menentukan penyebab permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun dalam menentukan solusi atas. Status guru honorer yang tidak jelas juga dapat menimbulkan konflik baik dengan rekan kerja maupun atasan. Perbedaan status dapat menyebabkan kecemburuan sosial yang berujung terjadinya konflik. Hak yang diterima guru honorer pun belum layak, banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dijalankan para guru honorer belum diiringi dengan kelayakan hak yang diterima akan membuat guru honorer lelah secara mental dengan pekerjaannya yang dapat menimbulkan konflik. Selain itu, banyak guru honorer yang merasa keterampilan dan kemampuannya tidak digunakan dengan baik oleh pihak sekolah, hal ini dapat menjadi tekanan tersendiri bagi para guru honorer.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,303 bernilai negatif (-) sehingga stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan nilai signifikansi 0,032 < 0,05 maka disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Beban kerja yang tinggi sering dirasakan oleh para guru honorer, di mana para guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang terbilang berat. Guru honorer pun harus berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain untuk memenuhi tuntutan jam mengajar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak dibarengi dengan kesejahteraan yang layak akan membuat para guru honorer mengalami stres kerja. Guru honorer yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan mengajar secara maksimal serta membuat guru tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Nilai koefisien regresi konflik adalah -0,365 bernilai negatif (-) sehingga konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan nilai signifikansi 0,01 < 0,05 disimpulkan konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

Para guru akan kehilangan gairah untuk bekerja dikarenakan banyaknya permasalahan yang harus ditanggung serta banyaknya ketidakpastian yang harus dihadapi. Perbedaan status akan menimbulkan konflik yang dapat menurunkan motivasi kerjanya, dikarenakan para guru honorer tidak memiliki kekuasaan seperti para atasan yang dapat dengan mudah memerintah dan memberi pengarahan. Motivasi kerja seseorang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terlambat, sering tidak masuk kerja atau absen.

KESIMPILAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja
2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja
3. Konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja

REFERENSI

Alni, Rahmawati dkk. 2014. *Statistika Teori dan Praktek.* Yogyakarta.

Che Han dan I Gusti Ketut Netra. 2014. *Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali.

Dwi Rizkiyani dan Susanti R Saragih. 2012. *Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasyarakatan*. Jurnal Manajemen.Vol 12.

Fatchiah Kertamuda. 2015. *Mengatasi Konflik Internal Dalam Diri Seorang Pendidik.* Jakarta: Artikel Pendidikan.

Heru Kurnianto Tjahjono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis.*Cetakan Kedua.Yogyakarta: Visa Solusi Madani.

James L Gibson, John M Ivancevich, James H Donnelly,JR. 1996.Organisasi Jakarta: Binarupa Aksara.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.

Pepi Mulita Sari, Endang Astuti Gunawan, dan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang.

Putu Eka Vidya Jayani Putri*. Lingkungan Kerja, Stres, Konflik Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank Sinar Harapan Bali.* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali.

Stephen P Robbins dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Tuti Apriyanti. 2010. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.Lampung

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU

Nama : Zulfatus Suroyyah
NIM 2200060033
SMT/KLS : II/Reguler- B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	02 April 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	02 April 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	03 April 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	03 April 2021	
II. KELAPANGAN	23 April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	23 April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data :	04 Mei 2021	
observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah		
III. PENGOLAHAN DATA	11 Mei 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	11 Mei 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	12 Mei 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	12 Mei 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	13 Mei 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	13 Mei 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	14 Mei 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	15 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	15 Mei 2021	Terlampir

Bandung, Mei 2021

Zulfatus Suroyyah

2200060033

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh

Nama : Zulfatus Suroyyah
NIM : 2200060033
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 02 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Persiapan dan Perencanaan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	**Mini riset dengan tema "Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"**
4.	Catatan Kemajuan	Persiapan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari Judul penelitian yang tepat
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Baru tahap persiapan

Bandung, Mei 2021

Zulfatus Suroyyah

2200060033

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh

Nama : Zulfatus Suroyyah
NIM : 2200060033
SMT/KLS : II/ Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 02 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Menentukan permasalahan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mini riset dengan tema "Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19"
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menentukan masalah penenlitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum menentukan judul penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan masalah yang akan diteliti tetapi masih menyusun judul

Bandung, Mei 2021

Zulfatus Suroyyah

2200060033

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh

Nama : Zulfatus Suroyyah
NIM : 2200060033
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Sabtu, 03 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Literatur (Mencari literature yang tepat dan sesuai tema penelitian) dan menentukan tempat penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Mencari literature agar sesuai dengan tema yang akan diteliti dan menentukan tempat penelitian, agar dipersiapkan objek yang akan diteliti
4.	Catatan Kemajuan	Mini riset dengan judul "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh"
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Masih mencari literature yang sesuai
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah ada beberapa literatur, namun belum sesuai

Bandung, Mei 2020

Zulfatus Suroyyah

2200060033

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh

Nama : Zulfatus Suroyyah
NIM : 2200060033
SMT/KLS : II/ Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Sabtu, 03 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Lokasi dan Pengurusan Surat Izin
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menetapkan lokasi penelitian yang akan menjadi lokasi tempat penelitian dan juga meminta surat izin ke kampus
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan lokasi penelitian di MA Ar-Raudloh Bandung
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum meminta izin ke sekolah tempat lokasi penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah mendapatkan lokasi tetapi belum mendapatkan izin

Bandung, Mei 2021

Zulfatus Suroyyah

2200060033

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh

Nama : Zulfatus Suroyyah
NIM : 2200060033
SMT/KLS : II/Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Jumat, 23 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Studi Pendahuluan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Merancang literature dan menyusun laporan awal, seperti rumusan masalah, tujuan dan lain Lain
4.	Catatan Kemajuan	Sudah menyusun studi pendahuluan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Belum bertemu objek dan belum melakukan penelitian
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah membuat studi pendahuluan awal tetapi belum melakukan penelitian

Bandung, Mei 2021

Zulfatus Suroyyah

2200060033

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET

Judul : Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Pada Masa Covid-19 Di Ma Ar-Raudloh

Nama : Zulfatus Suroyyah
NIM : 2200060033
SMT/KLS : II/ Reguler- B



1.	Hari/ Tanggal/Tahun	Selasa, 04 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	Penetapan Metode Pengumpulan Data (Observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah)
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	Menyusun rincian kegiatan yang akan dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian
4.	Catatan Kemajuan	Sudah mendapatkan izin penelitian dan sudahmenentukan metode pengumpulan data 
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	Waktu sudah mepet
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Sudah menyusun daftar kegiatan dan sudah mendapat izin dari sekolah tempat penelitian

Bandung, Mei 2021



Zulfatus Suroyyah
2200060033

KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA MIFTAHUL HUDA

Siti rodiah, Zahira Aini Qalby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah

REG-B
KEL. 4

Abstrak

Tujuan penilitian ini untuk mendeskripsikan konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi Covid-19 di MA Miftahul Huda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Miftahul Huda terjadi dalam bentuk substantif konflik dan emosional konflik, adapun stres organisasi lembaga pendidikan islam terjadi dalam bentuk frustasi, konflik, tekanan, dan perubahan.

Kata Kunci: Konflik, Stres, Covid-19

Pendahuluan

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di sekolah MA Miftahul Huda ditemukan permasalahan berupa perubahan-perubahan kebijakan pada masa Covid-19 yang berkaitan dengan program pendidikan seperti kegiatan pembelajaran yang seharusnya sudah dimulai justru masih terfokus pada penuntasan kurikulum, waktu mengajar berkurang, kemampuan guru yang terbatas dalam membuat modul yang menarik dan menyenangkan bagi siswa, jam bekerja yang lebih lama, media pembelajaran yang terbatas, belum lagi keterbatasan orang tua murid dalam mendampingi anak karena harus bekerja. Hal ini bila dilakukan berhari-hari dalam masa yang lama akan menimbulkan stres dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, tekanan psikologis, dan kesehatan fisik pada guru. Richard mengemukakan ada dua macam bentuk konflik dalam organisasi yaitu 1) substantive conflik, 2) Emotional conflik. Adapun Handoko menyebutkan jenis stres dalam organisasi meliputi 1) frustasi, 2) konflik, 3) tekanan, 4) perubahan. Dari paparan tersebut maka kami melakukan penelitian untuk menjawab permasalahan 1) bagaimana konflik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa Covid-19 di MA Miftahul Huda? 2) bagaimana stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa Covid-19 di MA Miftahul Huda? 3) Bagaimana strategi kepala sekolah MA Miftahul Huda dalam mengelola konflik organisasi lembaga pendidikan islam? 4) Bagaimana strategi kepala sekolah MA Miftahul Huda dalam mengelola stres organisasi lembaga pendidikan islam?

Hasil

1. Pandemi Covid-19 telah menghambat laju pemberdayaan kebutuhan guru dan kebijakan program pembelajaran di MA Miftahul Huda serta adanya perasaan marah dan ketidaksenangan orang tua atas pemberian

2. Stres organisasi lembaga pendidikan di MA Miftahul Huda pada masa pandemi Covid-19 ditemukan dalam bentuk frustasi, konfli, tekanan, dan perubahan perubahan metode pembelajaran, kurikulum dan waktu kegiatan pembelajaran.

3. Dalam menyelesaikan segala bentuk konflik di MA Miftahul Huda kepala sekolah menerapkan strategi penyelesaian konflik pada masa pandemi Covid-19

4. Dalam menyelesaikan segala bentuk stres di MA Miftahul Huda kepala sekolah menerapkan strategi penyelesaian stres pada masa pandemi Covid-19 dengan menggunakan teknik individu dan kelompok.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan observasi, wawacara, dan dokumentasi melalui partisipan yang mengetahui informasi dan penomena utama (Sugiyono, 2016).

Pembahasan

Konflik OLP di MA Miftahul Huda

1. Substantif Konflik

Pandemi Covid-19 telah menghambat laju pemberdayaan kebutuhan guru dan kebijakan program pembelajaran di MA Miftahul Huda seperti timbulnya konflik karena adanya kebijakan terkait peniggunan WFH guru, sedangkan pengalokasian sumber daya materi berupa kuota dan kompensasi yang penuh tidak terpenuhi sehingga memicu terjadinya konflik antara guru dengan kepala sekolah.

2. Emosional konflik

Permasalahan emosional konflik yang timbul di MA Miftahul Huda dikarenakan adanya perasaan marah dan ketidaksenangan orang tua atas pemberian tugas sekolah yang dianggap berat karena orang tua menjadi kesulitan dengan hal tersebut, sehingga memicu terjadinya emosional konflik yang dirasakan oleh orangtua siswa. Di sini lain guru kesulitan memberikan penilaian dan menciptakan pembelajaran yang efektif karena ketidakmaksimalan kehadiran dan kesadaran siswa terhadap materi pembelajaran.

Stres OLP di MA Miftahul Huda

1. Frustasi : Guru MA Miftahul Huda pada masa pandemi Covid-19 mengalami stres berupa frustasi dikarenakan terhambatnya dalam mencapai tujuan pembelajaran.

2. Konflik: Guru MA Miftahul Huda pada masa pandemi Covid-19 mengalami berbagai Konflik yang memicu terjadinya stres

3. Tekanan: Pada masa Covid-19 kepala sekolah MA Miftahul Huda sangat optimis memperhatikan ritme yang ditentut oleh pemerintah sehingga guru merasa tertekan untuk menggunakan Media berbasis IT.

4. Perubahan: Guru MA Miftahul Huda pada masa pandemi Covid-19 mengalami stres akibat perubahan pembelajaran yang tadinya tatap muka menjadi PJJ, perubahan kurikulum meliputi media pembelajaran, dan waktu pembelajaran menjadi singkat serta perubahan bentuk administrasi.

Strategi Penyelesaian Konflik OLP di MA Miftahul Huda

Dalam menyelesaikan segala bentuk konflik di MA Miftahul Huda kepala sekolah menerapkan strategi penyelesaian konflik pada masa pandemi Covid-19 diantaranya:

1. Musyawarah antar kepala sekolah, guru, dan orang tua siswa
2. Komunikasi yang lebih intens antara guru dan orang tua

Strategi Penyelesaian Stres OLP di MA Miftahul Huda

Dalam menyelesaikan segala bentuk stres di MA Miftahul Huda kepala sekolah menerapkan strategi penyelesaian stres pada masa pandemi Covid-19 diantaranya:

1. Strategi individu dengan cara mengutarkan keluhannya, kesalahan, melakukan hobi olahraga dan saling memberikan dukungan sosial kepada sesama guru
2. Strategi kelompok dengan cara saling terbuka satu sama lain menyampaikan unek-unek, melakukan musyawarah secara berkala.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik yang terjadi di MA Miftahul Huda berupa ketidaksenangan orang tua siswa terhadap pemberian tugas yang banyak dan kecemasan guru terhadap minimnya kehadiran dan kesadaran siswa untuk mengikuti PJJ (pembelajaran jarak jauh)
2. Stres yang terjadi di MA Miftahul huda berupa frustasi guru terhadap tuntutan ritme perubahan kurikulum, media, dan waktu pembelajaran
3. Strategi yang digunakan MA Miftahul Huda untuk mengatasi permasalahan konflik yang terjadi diantaranya menyamakan persepsi dengan musyawarah dan menjaga intensistas komunikasi.

Daftar Pustaka

Rusdiana, (2016). Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Bandung. Pustaka Setia

Handoko, Hani. T, (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Universitas Gajah Mada

Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta

PORTOFOLIO INDIVIDU



MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

SITI RODIAH

NIM: 2200060105. Kls II/B Reg.

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2

PROGRAM PASCASARJANA

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

I. DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam

NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan **Nama: Siti Rodiah** **Kls: II/B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	Rabu 03-03-2021	-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugasan -Konsep Dasar Organisasi Lembaga pendidikan Islam	Daring Webinar ZOOM	✓	09-03-2021	✓	09-03-2021
02	10-03-2021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	10-03-2021	✓	10-03-2021
03	17-03-2021	Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	17-03-2021	✓	17-03-2021
04	24-03-2021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-2021	✓	24-03-2021
05	31-03-2021	Kekuasaan politik, Wewenang, Tanggungjawab, dan Kebijakan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	31-03-2021	✓	31-03-2021
06	07-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	07-04-2021	✓	07-04-2021
07	14-04-2021	Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	14-04-2021	✓	14-04-2021
08	21-04-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	21-04-2021	✓	21-04-2021
09	04-05-2021	**UTS**	LMS e-Knows	✓	04-05-2021	✓	04-05-2021
10	11-05-2021	Manajemen Penyelesaian Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	11-05-2021	✓	11-05-2021
11	19-05-2021	Budaya Dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	19-05-2021	✓	19-05-2021
12	26-05-2021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	26-05-2021	✓	26-05-2021
13	02-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	02-06-2021	✓	02-06-2021
14	09-06-2021		Makalah-Poster Webinar ZOOM	✓	09-06-2021	✓	09-06-2021
15	16-06-2021	Diskusi Kelompok Sesi I Klp 1: Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap OLP Klp 2: Lingkungan Organisasi OLP Pada Masa Pandemi Covid-19		✓	16-06-2021	✓	16-06-2021
16	23-06-2021	Diskusi Kelompok Sesi II: Klp 3: Budaya dan Iklim OLP di Masa Pandemi Covid-19 Klp 4: Konflik dan Stres OLP di Masa Pandemi Covid-19		✓	23-06-2021	✓	23-06-2021
17	30-06-2021	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows	✓	30-06-2021	✓	30-06-2021



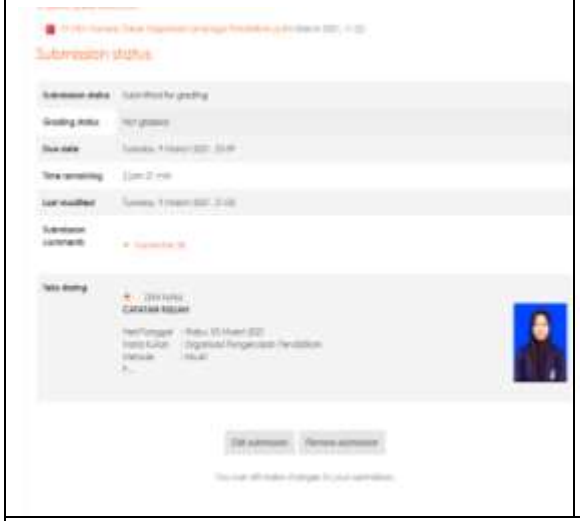
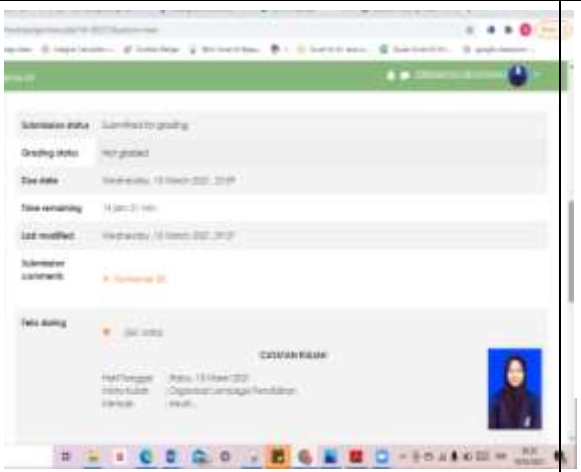
Bandung, 28 Juni 2021

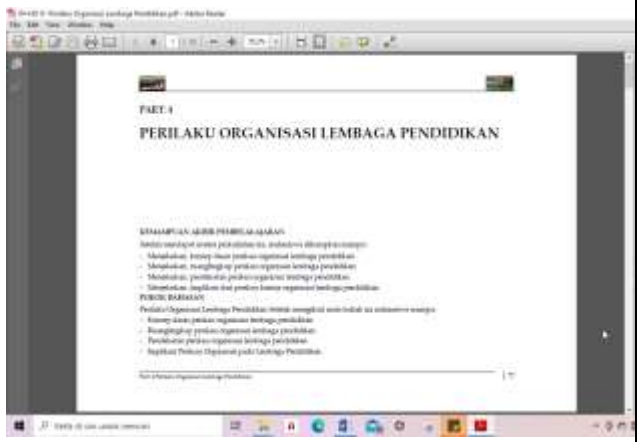
Mahasiswa,

Siti Rodiah

NIM. 2200060105

BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

Part 1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga pendidikan Islam		
Submit di LMS tanggal 09 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 09 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 1 sd 32
		
Part 2 Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam		
Submit di LMS tanggal 10 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 32 sd 63
		

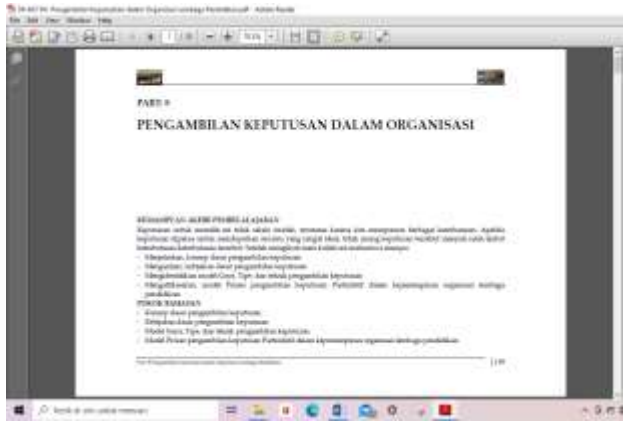
Part 3 Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 65 sd 80
		
Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal
		

Part 5 Kekuasaan politik, Wewenang, Tanggungjawab, dan Kebijakan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal
		
Part 6 Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal
		

Part 7 Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 137 s.d 157
		

Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 159 s.d 178
		

Part 10 Manajemen Penyelesaian Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 11 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 11 Mei 2021	Ambil dari: http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 193 s.d 178
		

Part 11 Budaya Dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 19 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 217 s.d 238
		

Part 12 Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 26 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 26 Mei 2021	Ambil dari http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 239 s.d 259
		

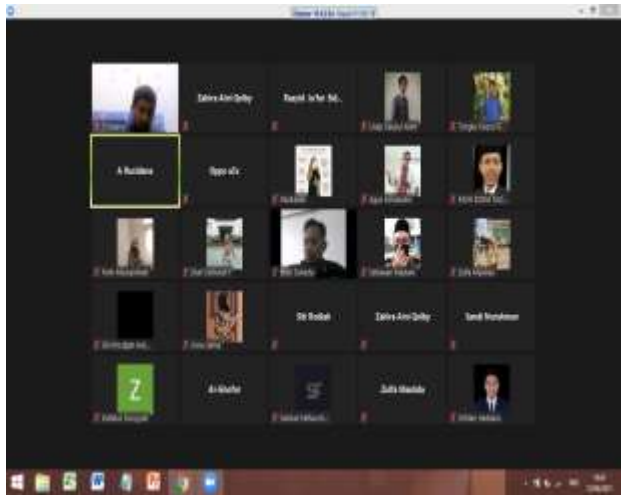
Part 13 Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/34356 hal 261 s.d 294
		

Webinar Kelompok 1

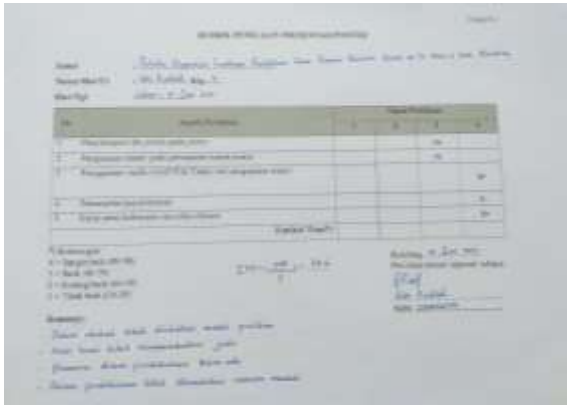


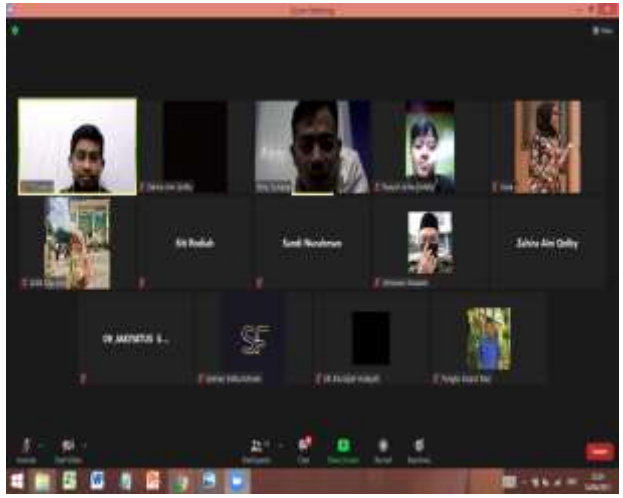




Webinar Kelompok 2

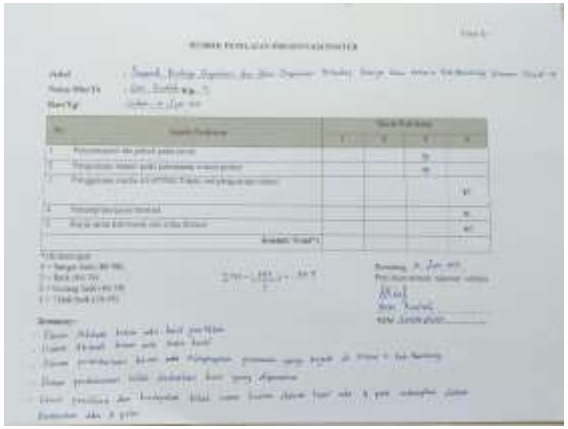


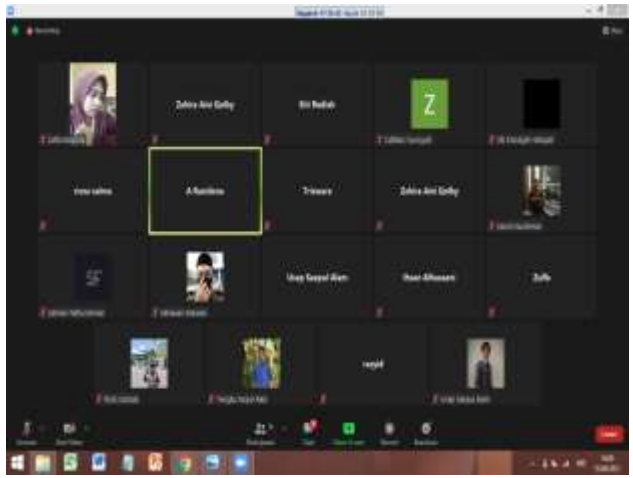




Webinar Kelompok 3







Webinar Kelompok 4







KEGIATAN TERSTRUKTUR INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KELOMPOK

No.	Nama Kegiatan	Caklis bila sudah
1.	Makalah dan poster lengkap dengan loogbook	✓
2.	Output minireset dan poster	✓
3.	Keterlibatan Diskusi Tahap II	✓
4.	Keterlibatan Mengoreksi Makalah Kelompok lain	✓
5.	Keterlibatan Diskusi Tahap III	✓
6.	Keterlibatan Diskusi Tahap IV	✓

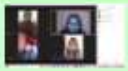
Bandung, 28 Juni 2021
Mahasiswa,



Siti Rodiah
NIM. 2200060105

KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA AL-MA'ARIF

Siti Rodiah, Zahira Aini Qolby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah



Bigretin Online - Elementary Education Online, Year: Vol (Issue): pp. XX-XX
http://bigretinonline.org/

REG-B KEL.4

ABSTRAK Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Analisis data yang digunakan adalah Uji-T untuk melihat pengaruh covid-19 terhadap stres dan konflik OLP. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

PENDAHULUAN Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di sekolah MA A-Ma'arif ditemukan stres dan konflik kerja seperti guru kesulitan menggunakan media pembelajaran berbasis IT sehingga menimbulkan stress bagi guru. Di sisi lain banyak orang tua yang komplen karena kewalahan dalam menghadapi anaknya ketika mengerjakan tugas. Keadaan ini dapat menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi. Menurut M. Muslim (2020) dalam penelitiannya menyatakan Covid-19 menimbulkan dampak negatif diantaranya dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stress, tingkat konflik, hingga kehilangan motivasi kerja, dan penyakit fisik. Dalam paparan tersebut menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Sehingga penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: Bagaimana konflik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19? Bagaimana stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19? Bagaimana pengaruh stres dan konflik lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?

METODE PENELITIAN Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner, kuesioner yang digunakan berupa skala Likert.

PEMBAHASAN

A. Konflik OLP Di Masa Covid-19

Secara umum, berdasarkan hasil analisis kuesioner diperoleh informasi bahwa Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

C. Stres OLP Di Masa Covid-19

Secara umum, berdasarkan hasil analisis kuesioner diperoleh informasi bahwa Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

B. Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres OLP

Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara manajemen konflik dan stres.

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	.381
	Sig. (2-tailed)		.045
	N	20	20
Stres	Pearson Correlation	.381	1
	Sig. (2-tailed)	.045	
	N	20	20

KESIMPULAN 1) Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik OLP diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik guru dalam organisasi lembaga pendidikan Islam di MA Al-Ma'arif. 2) Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stres OLP diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi stres guru organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif. 3) Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres di MA Al-Ma'arif sebesar 0,045 yang menunjukan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif.

DAFTAR PUSTAKA

Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. Jakarta.
Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.
Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

(Penelitian Kuantitatif di MA Al-Ma'arif)

LAPORAN PENELITIAN

Disusun dan diajukan untuk memenuhi tugas kelompok pada mata kuliah
Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Dosen Pengampu:
Dr. H. A. Rusdiana, Drs, M.M



Disusun Oleh:
Kelompok: IV (Empat)/ Kelas: MPI-B/II Reguler

1. Zulfa Maulida (Ketua Kelompok)
2. Siti Rodiah (Anggota)
3. Zahira Aini Qolby (Anggota)
4. Zulfatus Suroyyah (Anggota)

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on conflict and stress in Islamic educational institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The research method used is quantitative with data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). The data analysis used is the T-Test to see the effect of covid-19 on stress and OLP conflict. Based on data processing and analysis carried out at the 5% level, the results obtained 0.045 < 0.05 so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.

Keywords: *Conflict, Stress, Covid-19*

ABSTRAK

Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Analisis data yang digunakan adalah Uji-T untuk melihat pengaruh covid-19 terhadap stres dan konflik OLP. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan pada taraf 5% diperoleh hasil $0{,}045 < 0{,}05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Konflik, Stres, Covid-19

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini. Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar pengaruh pandemi Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan Isilam.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru dan murid MA Al-Ma'arif yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang "**Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Konplik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam**" ini.

Penulis bersyukur kehadirat Allah yang senantiasa mencurahkan rahmat-Nya sehingga penyusunan laporan ini dapat terlaksana dengan lancar. Harapan penulis semoga laporan ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis pribadi maupun pembaca pada umumnya. Aamiin yaa robbal'alamin

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR **2**

DAFTAR ISI **3**

BAB I PENDAHULUAN **5**

A. Latar Belakang Masalah 5

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 10

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA 11

A. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 11

B. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Masa Covid-19 18

C. Pengaruh Stres dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 31

BAB III METODE PENELITIAN **32**

A. Metode Pendekatan Masalah 32

B. Unit Analisis 32

1. Subjek Penelitian 32
2. Informasi Penelitian 33

C. Teknik Analisis Data 34

D. Teknik Pengumpulan Data 38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **41**

A. Deskripsi data Hasil Penelitian 41

1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 41
2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 45
3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 45

B. Pembahasan/Diskusi **51**
1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 51
2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 53
3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19..... 53
BAB IV KESIMPULAN 56
A. Kesimpulan 56
B. Implikasi..... 56
C. Rekomendasi 57
DAFTAR PUSTAKA 58
LAMPIRAN 60
1. Surat Permohon Riset..... 60
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset 61
3. Dekumen Penelitian Lainnya 62
4. Poster Makalah..... 63
5. Jurnal..... 64

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Bila dihitung sejak kasus Covid-19 pertama kali muncul pada awal Maret lalu, maka sudah kurang lebih 3 bulan anjuran *Work From Home* (WFH) berlaku. Melihat perkembangan terakhir wabah Covid-19, kebijakan *Work From Home* (WFH) selama pandemi corona sepertinya masih akan berlangsung lama hingga kondisi ini mereda. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. *Work From Home* (WFH) adalah istilah yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor.

Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo.[1] Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) dan

[1] Kompas, 6 Maret 2020

menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja *Work From Home* (WFH) berdasarkan 4 provinsi di Indonesia.[2]



Gambar 1. 1 Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia

Dampak positif yang terjadi karena WFH dan *social distancing* antara lain masyarakat lebih memperhatikan kesehatan, hubungan keluarga yang semakin dekat, munculnya aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan hemat, meningkatnya literasi pemanfaatan IT, dan lainnya. Sementara dampak negatif yang sangat dirasakan oleh masyarakat antara lain: terbatasnya aktivitas, berkurangnya perputaran ekonomi masyarakat, model belajar dengan menggunakan online menimbulkan kebosanan dan kejenuhan karena kurang efektifnya interaksi secara *online*, dan lainnya. Dampak negatif sangat mungkin menimbulkan stress. Stress tersebut bisa dialami oleh siswa/mahasiswa yang biasa belajar di sekolah maupun kampus, serta karyawan/pekerja yang biasa bekerja di kantor maupun perusahaan. Kuantitas tuntutan yang diberikan dan kejenuhan, serta kekhawatiran akan di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari perusahaan tempat mereka bekerja dapat menyebabkan stress tersendiri.

Pada sisi lain, terdapat dampak negatif yang ditimbulkan oleh WFH diantaranya dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stress, tingkat konflik, hingga kehilangan motivasi kerja, dan penyakit fisik seperti keluhan otot rangka. WFH memberikan bukti bahwa bekerja (lingkungan kerja) dari rumah secara

[2] Badan Pusat Statistik Indonesia (2020)

signifikan menyebabkan pekerja dibayar rendah sehingga hal ini menyebabkan stress yang diderita oleh pekerja. Selain itu, stress dialami oleh anggota keluarga yang sakit dan yang meninggal karena Covid-19. Protokol Kesehatan yang harus ditaati mengakibatkan tekanan tersendiri bagi penderita dan keluarga yang tidak bisa merawat secara langsung. Demikian juga dengan keluarga yang meninggal karena terkena virus corona, akan mendapatkan tekanan tersendiri dari lingkungan sekitar, karena khawatir tertular.

Boston Collage melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan[3]. Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan *Work From Home* (WFH) mengalami stress yang cukup tinggi[4]. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja.

Di luar pagar madrasah, ada keluarga dan masyarakat yang semakin lama semakin majemuk dan kompleks. Pusat-pusat kegiatan sehari-hari, seperti jalan raya yang sibuk, pasar, dan pertokoan, seringkali hanya berjarak beberapa meter dari kompleks madrasah. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga masyarakat dengan fokus kegiatan yang berbeda, juga merupakan bagian dari lingkungan madrasah selain perkampungan warga yang seringkali padat. Dengan keadaan seperti itu, madrasah adalah tempat konflik sering muncul, dalam berbagai bentuknya dan melibatkan berbagai jenis pihak.

Naskah Konflik biasanya timbul dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau

[3] Boston Collage, 2004, Work Life Balance and Working Home
[4] Agus Purwanto, (2020), Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19, Jakarta

struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti otoriter atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflik-konflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga mencakup konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga menguntungkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Di samping masalah konflik, di lembaga pendidikan Islam ada permasalahan yang serius yaitu stress. Stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani seseorang. Cara orang berkomunikasi bisa jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, karena komunikasi menimbulkan stres dan juga merupakan respon terhadap stres, strategi untuk mengurangi stres dapat diperkenalkan dalam berbagai waktu.[5]

Tidak dapat kita pungkiri bahwa seiring berkembangnya kebutuhan, seiring cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi kegagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak luput mereka yang berhasil pun terkadang hanyut, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gagal, tertimpa musibah, tak mampu bersabar lantas keluh kesah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak membuatnya merubah keadaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu timbulah penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap melanda dalam kehidupan, terlebih di saat seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada putusnya.

---

[5] Edwar A. Charlesworth & Ronald G. Nathan. terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi, (Jakarta: Abdi Tandur, 1996), hal. 67

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta terampil dalam dinamika konflik antarperorangan dan menanggulangi stres. Manajer pendidikan Islam yang bersangkutan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan stres. Maka, sang manajer harus mampu mendiagnosis situasi yang ada dan melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi, dengan demikian tujuan-tujuan organisasinya dapat terpenuhi sebaik mungkin.

Konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan madrasah, karyawan madrasah dengan guru, kepala madrasah dengan guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi[6].

Setiap peristiwa ditafsirkan sebagai ancaman yang mungkin bagi tujuan seseorang menghasilkan konsekuensi negatif yang bersifat jasmani, mental, relasional, atau spiritual. Secara lebih husus stres dapat diartikan sebagai kendala dan tuntutan. Kendala adalah suatu kekuatan yang mencegah kekuatan individu dari melakukan apa yang sangat di inginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat di inginkan. Intinya bahwa stres ialah sustu keadaan jiwa, emosional yang tertekan karena sebuah masalah yang tak bisa diatasi oleh seseorang individu. Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

[6] Wirawan, Konflik Dan Manajemen Konflik,(Jakarta: Salemba Humanika, 2013), H. 109.

Artinya: "*... Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar*".(QS. Al Baqarah [2]: 155).

Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat khususnya dalam organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari sekolah MA Al-Ma'arif.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konflik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?
2. Bagaimana stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?
3. Bagaimana pengaruh stres dan konflik lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konplik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19
2. Untuk mengetahui stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19
3. Untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan agama islam.

2. Secara Praktis

a. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah MA Al-Maa Arif Bandung terkait konplik dan stres pada masa pandemi Covid-19
b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi penelili berikutnya mengenai konplik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi Covid-19

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

1. Pengertian Konflik

Ada pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang itu memiliki perbedaan atau secara istilah disebut "*different thinking, different opinion, different analysis, and too different action*." Perbedaan itu terjadi karena dilatarbelakangi oleh berbagai sebab, seperti latar belakang *experience, reference,* keluarga, pendidikan, organisasi, dan lain sebagainya. Dimana perbedaan ini secara langsung dan tidak langsung telah turut memengaruhi lahirnya konflik. Ilmu manajemen berusaha keras memberikan kupasan konflik dari segi pendekatan manajemen yaitu bagaimana me-manage konflik tersebut. Termasuk bagaimana memahami konflik dalam perspektif motivasi dan kepemimpinan. Untuk lebih jelas tentang pengertian konflik dapat kita lihat definisi dari konflik yang dikemukakan oleh para ahli di bawah ini, yaitu:

a. Stephen P. Robbins: "Kami mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha B dengan sebentuk usaha untuk mengahalangi sehingga mengakibatkan frustasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya."[7]

b. Luthans, F. mengartikan seperti yang dikutip oleh Wahyudi bahwa konflik merupakan ketidak sesuaian nilai atau tujuan anatara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, "*conflict has been defined as the condition of objective incompatibility between values or goal, as the behavior*

[7] Steven P. Robins, Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi, (Jakarta: Archan, 1990), hlm. 451

of deliberately interfering with another's goal achivment, and emotionally in term of hostility."[8]

c. Dubrin, A. J. mengartikan seperti yang dikutip oleh Wahyudi bahwa konflik mengacu pada pertentangan antar individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan sebagaimana dikemukakan sebagai berikut: "*Conflict in the context used, refers to opposition of persons or forces that gives rise some tension. It occurs when two or more parties (individuals, grups, organization) perceive mutually exclusive goals, or event*."[9]

d. T. Hani Handoko pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang tentang konflik organisasi, yaitu: "Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi seumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi."[10]

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai konflik di atas, penulis menyimpulkan konflik merupakan suatu pertentangan antar individu atau kelompok dapat berupa pertentangan ide, pendapat, paham, serta kepentingan diantara keduanya.

2. Pengertian Konflik Menurut Prespektif Islam

Ditinjau dari akar katanya istilah konflik berasal dari kata *con-figere*, atau *conficium* yang artinya benturan menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelaian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang

---

[8] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 17

[9] Wahyudi, Ibid

[10] T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2002), H. 346

bersifat antagonis.[11] Sementara itu Miles dalam Steers menjelaskan bahwa istilah konflik menunjuk pada suatu kondisi dimana dua kelompok tidak mampu mencapai tujuan-tujuan mereka secara simultan.[12] Dalam konteks ini perbedaan dalam tujuan merupakan penyebab munculnya konflik.

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَّلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ ۗ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ

Artinya: "*Yang demikian itu adalah karena Alloh telah menurunkan Al-Kitab dengan membawa kebenaran: dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al-Kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh*". (QS.Al-Baqarah (2): 176)

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.[13]

3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik yaitu:

1. Hendricks, W mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap: pertama; peristiwa sehari-hari, kedua; adanya tantangan, ketiga; timbulnya pertentangan.[14]
2. Perebutan tenaga ahli yang professional. Suatu organisasi ingin memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas, ini salah satunya dapat dilakukan

---

[11] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994), hal. 43

[12] R.M. Steers, Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin, (Jakarta : Erlangga, 1985), hal. 23

[13] Veithzal Rivai & Arviyan Arifin, Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)

[14] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 18-19

dengan cara mengambil atau menarik SDM yang berasal dari organisasi atau perusahaan lain. Ini sebagaimana di tegaskan oleh Wahyudi yaitu, "Pada saat permulaan muncul suatu krisis ditandai adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas, maupun disebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif."[15]

3. Keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu. Dimana ini telah terbaca oleh pihak komisaris. Ini dari segi teori sering disebut dengan agency theory. *Agency theory* (teori keagenan) merupakan teori yang membahas konflik antara pihak manajemen dan komisaris yang mana pihak manajemen disebut sebagai agen atau pelaksana dan komisaris adalah principal. Dimana mereka harus membangun suatu kontrak kerja yang menyangkut aturan-aturan yang harus disepakati oleh kedua belah pihak, terutama aturan yang menegaskan bahwa agen harus bekerja untuk memaksimalkan keuntungan kepada principal.[16]
4. Konflik juga memungkinkan terjadi karena kondisi dan situasi eksternal perusahaan yang dianggap tidak sisi representatif dalam rangka memberikan kenyamanan pada perusahaan. Ini terjadi seperti adanya teror dan gangguan dari pihak luar, sehingga kegelisahan kerja selalu terjadi dan manajemen perusahaan tidak bisa fokus dalam membangun dan melaksanakan rencana yang dibuatnya.[17]

Salah satu faktor lain yang menyebabkan konflik itu bisa terjadi disebabkan oleh sikap "ego" atau sikap yang selalu menganggap pendapat ia adalah selalu benar dan yang terbaik. Bahkan pendapatnya itu kadang kala bertentangan dengan realitas yang ada. Ini sebagaimana dikatakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryo bahwa, "Pengalaman individu hampir senantiasa membenarkan

---

[15] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 19

[16] Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) H. 346

[17] Ibid., H. 346

keyakinannya bahwa sikap dasar individu harus benar, karena sikap tersebut sesuai dengan realitas lingkungan hidupnya yang khas karena individu menghargai pengalaman dan mengelolanya sesuai dengan lingkungan tersebut ke dalam sistem keyakinan individu."[18]

Konflik seringkali merupakan salah satu strategi untuk melakukan perubahan. Jika tidak dapat dilakukan secara damai, perubahan dilakukan dengan menciptakan konflik. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik untuk menggerakkan perubahan. Akan tetapi, konflik dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi objektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

4. Jenis-jenis Konflik

a. Konflik dilihat dari pihak yang terlibat di dalamnya

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi.

1. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya,
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
3. Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

[18] Ibid., hlm. 346

4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu Negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.[19]

b. Konflik dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi

Winardi dalam Samsul Arifin membagi konflik menjadi empat macam dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi, yaitu:

1) Konflik Vertikal: konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan tidak sama dalam organisasi, misalnya atasan dan bawahan.
2) Konflik Horizontal: konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi, misalnya konflik antar karyawan atau antar departemen yang setingkat.
3) Konflik Garis Staf: konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang biasanya berfungsi sebagai penasehat dalam organisasi.
4) Konflik Peran: konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

c. Konflik dilihat dari fungsi

Konflik berdasarkan fungsinya terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Konflik Fungsional: konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok. Konflik fungsional disebut juga konflik konstruktif karena konflik ini dapat mendukung tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok.

[19] T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 349

2) Konflik Disfungsional: konflik yang merintangi tujuan kelompok. Konflik disfungsional disebut juga konflik destruktif, karena dapat merintangi kinerja kelompok.[20]

Kriteria yang membedakan antara konflik fungsional dan disfungsional adalah kinerja kelompok. Karena kelompok-kelompok itu bertujuan untuk mencapai satu tujuan atau lebih, dan akan berdampak pada kelompok itu bukan pada setiap anggota individual yang menentukan kefungsionalan.[21]

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Konflik

1) Emosi

Emosi mempunyai hubungan erat dengan terjadinya konflik dan proses interaksi konflik. Emosi dapat menyebabkan terjadinya konflik dan memengaruhi interaksi konflik. Emosi merupakan perasaan yang kompleks, bisa berupa perasaan senang, tidak senang, atau netral (perasaan yang biasa-biasa saja). Perasaan tersebut merupakan perasaan subjektif sebagai reaksi atas suatu pengalaman yang dihadapi seseorang. Emosi mempunyai bagian yang penting bagi manusia.

2) Marah

Dalam menghadapi situasi konflik, tujuan yang tidak tercapai karena terhalang oleh lawan konfliknya akan menyebabkan pihak-pihak yang terlibat konflik akan marah. Kemarahan bukan saja mengubah proses interaksi konflik.

e. Fenomena Konflik dan Stres dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan, sebagaimana layaknya sebuah organisasi yang mewadahi heterogenitas anggotanya, juga tidak terlepas dari persoalanpersoalan yang berkaitan dengan konflik dan stress. Rusdiana (2016: 244), mengidentifikasi fenomena konflik dan stress dalam organisasi pendidikan, khususnya sekolah/madrasah, sangat kentara dan nampak memuncak terutama saat tahun

---

[20] Veithzal Rivai Zainal, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) H.296-297

[21] Ibid., H. 297

ajaran mau berakhir dan tahun ajaran baru mau mulai. Ada banyak kepentingan, ada banyak tekanan, ada banyak keinginan dan ada banyak harapan., fenomena tersebut, antara lain:[22]

1) Kepala sekolah dan guru-guru yang mengajar di tingkat akhir menghadapi stress yang meningkat di akhir tahun ajaran. Terjadi konflik kepentingan dalam soal meluluskan anak didik. Secara ideal guru ingin mengukur murid seperti apa adanya, sementara secara pragmatis lembaga dan daerah dimana sekolah berada menghendaki derajat kelulusan yang tinggi.
2) Demikian pula pada awal tahun ajaran baru, terjadi eskalasi konflik dan stress. Orang tua menghendaki anaknya masuk di sekolah-sekolah yang mereka paforitkan, sementara penyelenggara pendidikan dihadapkan pada kapasitas yang terbatas.
3) Masih ada lagi sumber konflik dan stress di organisasi pendidikan ini, seperti perubahan-perubahan kebijakan yang berkaitan dengan program- program pendidikan. Perubahan kurikulum, perubahan SOTK, dan pembagian wewenang kedaerahan sering menjadi sumber konflik diantara para penyelenggara pendidikan dan menjadi sumber stress para pelaksana di lapangan.

f. Model Konflik dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "…Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi"

[22] Rusdiana A. 2016. Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

B. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid-19

1. Pengertian Stress Kerja

Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stres memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual.[23] Stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis, stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stres sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan. Amin dan Haryanto mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.[24] Jadi stres berarti suatu keadaan dimana tubuh atau jiwa mengalami sebuah perubahan disebabkan karena adanya suatu goncangan atau tekanan yang ada diluar kebiasaannya sehingga mengakibatkan gangguan baik secara fisik, perilaku dan terlebih psikologisnya (kejiwaan).

Stress dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Respons terhadap situasi dan adaptasi terhadap lingkungan yang berdampak positif disebut eustress. Sebaliknya, apabila respons negatif yang ada, maka akan menjadi distress. Respons negatif ini bila tidak dikelola dengan baik dan segera ada solusi/terapi akan menyebabkan seseorang terganggu mentalnya.[25] Stress diartikan sebagai reaksi tubuh baik secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar.

---

[23] Rasmun, Stres Kopin dan Adaptasi, (Cet. 1; Jakarta: CV. Sagung Seto, 2004), h. 9.
[24] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007), h. 44.
[25] Muhammad Muslim, 2015, Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses, Journal Esensi, Vol. 18 No. 2

Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga.

2. Mengelola Stress di Masa Pandemi Covid-19

Sebelum mengelola stress perlu diketahui terlebih dahulu gejala-gejala Stress pada masa Pandemi Covid-19. Di antara tanda-tandanya antara lain:

a. Memiliki rasa khawatir atau takut yang berlebihan sehingga berpikir yang tidak rasional
b. Memiliki pikiran negatif terhadap orang yang memiliki tanda-tanda penderita
c. Mencari berita mengenai Covid-19 yang berlebihan sehingga tidak dapat memilah berita yang akurat dan dapat memunculkan kecemasan yang membuat seseorang mengalami sulit tidur
d. Sakit kepala, serta sakit fisik lainnya.

3. Ciri-ciri stres

Danim menjelaskan bahwa jika guru masih ragu-ragu apakah dia menderita stres atau tidak, dapat dilihat pada daftar di bawah ini mengenai gejala umum stres:[26]

a. Kelelahan dan kekurangan tenaga
b. Selalu dalam keadaan tegang dan cepat naik darah
c. Sakit tenggorokan, batuk dan flu
d. Pembengkakan nyeri sendi dan otot
e. Rasa sakit di dada, punggung, dan perut
f. Susah bernafas
g. Diare atau sebaliknya susah buang air besar
h. Gairah seks menurun
i. Sakit kepala
j. Depresi

[26] Sudarwan Denim dan Khairil, Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru), (Cet, 2; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 233

k. Mual-mual
l. Pusing

Sebagai seorang kepala sekolah seharusnya waspada akan tanda-tanda stres pada guru. Salah satu indikator adalah perubahan perilaku. Beberapa dari banyak perubahan yang umum terjadi meliputi:[27]

a. Seorang guru yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang guru yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen.
b. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau yang jarang terjadi, seorang penyendiri yang menjadi bergaul)
c. Seorang guru yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan kotor, tidak lengkap atau jorok.
d. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan)
e. Seorang guru yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.
f. Seorang guru yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilan nya.

Lebih mendalam Amin dan Haryanto mengelompokkan indikasi atau tanda-tanda seseorang yang sedang terkena stres sebagai berikut:[28]

1. Perasaan (*feelling*) yang meliputi:
    a. Merasa khawatir, cemas, atau gelisah
    b. Merasa Ketakutan
    c. Merasa Mudah marah
    d. Merasa Suka murung
    e. Merasa Tidak mampu menanggulanggi

---

[27] John M. Ivancevich, dkk. Perilaku dan Manajemen Organisasi, (Cet. 7; Jakarta: Erlangga, 2007), h. 299

[28] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007), h. 44. 77-78

2. Pikiran (*thought*) hal ini meliputi:
    a. Penghargaan atas diri yang rendah
    b. Takut gagal
    c. Tidak mampu berkonsentrasi
    d. Mudah bertindak memalukan
    e. Susah atau cemas akan masa depan
    f. Mudah lupa
    g. Emosi tidak stabil
3. Perilaku (*behaviour*) yang meliputi:
    a. Sulit bekerja sama
    b. Apabila bicara gagap atau gugup dan kesukaran bicara lainnya
    c. Tidak mampu rileks
    d. Menangis tanpa alasan yang jelas
    e. Bertindak menuruti kata hati
    f. Mudah terkejut atau kaget
    g. Ketawa dalam anggukan tinggi dan nada suara gelisah
    h. Menggregetakan gigi
    i. Merokok meningkat
    j. Penggunaan obat-obatan dan alcohol meningkat
    k. Mudah mendapat kecelakaan
    l. Kehilangan nafsu atau selera makan berlebihan

Beberapa ciri-ciri stres dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stres dapat dilihat dari gejala Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencemaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental. Intelektual, yaitu mudah lupa,

kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, dan mudah menyalahkan orang lain.

4. Faktor Penyebab Munculnya Stres

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.[29] Faktor yang menjadi penyebab utama guru stres adalah sikap tidak layak dari siswa. Menurut Sinambela penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antara pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai yang tidak menpunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.[30]

Secara umum dalam Islam stres dapat berupa faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Salah satu faktor internal stres yang dapat menyebabkan stres adalah adanya kualitas ahklak yang rendah yang dimiliki seseorang. Akhlak adalah keadaan hati seseorang yang menjadi sumber lahirnya perbuatan atau perilaku. Diantaranya penyakit-penyakit hati atau akhlak rendah yang dapat

[29] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 473

[30] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 473.

mengganggu kesehatan mental (jiwa) seseorang adalah iri hati, dengki, riya, rakus, takabur, pemarah, dendam kasumat, munafik, kufur nikmat.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal stressor ini dapat berupa cobaan dan ujian yang datang dari Allah. cobaan yang datang dari Allah dapat dibagi dua macam cobaan yakni cobaan yang berupa kebaikan dan cobaan berupa keburukan. cobaan yang berupa kebaikan atau yang dianggap baik manusia adalah kebersihan, kesuksesan dalam karir, dan bisnis, kekayaan yang berlimpah, kehormatan, jabatan yang tinggi, popularitas dan lain sebagainya. Cobaan yang menimpa kehidupan yang bersikap buruk atau yang dipandang tidak baik yaitu tertimpa musibah, bahaya kelaparan, kekurangan harta, kekurangan hasil panen, kekurangan dalam diri.[31] Sebagaimana firman Allah Swt di dalam Q.S. Al-Ma'arij/70: 19-21 yaitu:

۞ إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا. إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا. وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا

Artinya: "*Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir*".

Berdasarkan ayat tersebut di atas, Allah SWT menjelaskan bahwa manusia yang seperti ini dalam Al-Quran digambarkan dengan Al-halu yaitu suatu kondisi di mana seseorang mengalami ketidakberdayaan dalam menghadapi problematika hidup yang dirasakan menekan dan menegangkan.[32] Terkadang manusia lupa cara menangani permasalahan hidup yang tepat dan lupa cara untuk bersyukur ketika diberi kesenangan oleh Allah SWT. Hanya manusia yang berpikirlah dan mampu mengendalikan

[31] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah. 2007), h. 47.

[32] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, h. 47.

emosi yang bisa menyelesaikan masalah dengan kepala dingin dan penuh hati-hati ketika dalam keadaan yang menegangkan.

Terkait dengan faktor eksternal munculnya stres dalam diri seseorang, Amin dan Haryanto mengatakan: banyak hal yang dapat mendorong munculnya stres pada seorang bahkan boleh jadi semua persoalan hidup atau berbagai peristiwa yang terjadi, apalagi bersifat kelemahan-kelemahan, antara lain perubahan yang begitu drastis, tuntunan yang terlalu besar, rangsangan yang tidak cukup memadai, situasi dan keadaan diri sendiri, rasa khawatir yang berlebihan, kemampuan berkomunikasi yang minim.[33]

Dalam model stres kerja yang menjadi penyebab stres meliputi level individual, level kelompok, level organisional, dan level ekstra organisasional. Stresor level individual, yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*personjob intervace*). Berikut ini contoh yang paling umum stres level individual:[34]

1. *Role overloand*, merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah jadwal tekanan jadwal yang ketat.
2. *Role conflict*, terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
3. *Role ambiguity*, terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus-menerus mereka cemas apakah kenerja mereka sudah cukup atau belum.

---

[33] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-fandi, Kenapa Harus Stres, h. 70.

[34] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 473.

4. *Responsibility for other people*, berkaian dengan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir orang lain yang menambah level stres menjadi lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa faktor penyebab munculnya stres dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab munculnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan tugas, kualitas supervise yang jelek, iklim politis yang tidak aman, frustasi dan iklim kerja yang tidak kondusif.

4. Langkah-langkah yang ditawarkan dalam mengelola stress

1. Mengenali Penyebab Stress di Masa Pandemic Covid-19 Di saat pandemi ini yang menjadi sumber stress (stressor) adalah berita mengenai Covid-19 dan pembatasan sosial yang dilakukan oleh pemerintah. Oleh sebab itu masyarakat dituntut untuk bijak dalam membaca berita. Harus dari sumber yang valid karena sering kali berita hoax yang ada. Informasi yang ada harus dipilih dan dipilah. Mencari informasi dari sumber yang terpercaya, adalah salah satu solusi, tidak gampang percaya berita-berita yang mengakibatkan semakin cemas, khawatir dan gelisah. Karena mempercayai berita yang membuat kecemasan, kekhawatiran dan kegelisahan menjadi salah satu pemicu stress. Dalam mengelola stress perlu diketahui faktor penyebab stress. Dalam buku Kesehatan Mental karya Prof Dr. Zakiah Daradjat disebutkan ada 3 hal yang menyebabkan kondisi tidak stress seseorang, yaitu: frustrasi, konflik dan kecemasan.

   a. Frustrasi

      Yang dimaksud dengan frustrasi yaitu kenyataan yang ada tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Kondisi demikian sangat mungkin dialami oleh siswa/mahasiswa. Dalam kondisi pandemi Covid-19 semua serba terbatas. Hampir seluruh proses belajar mengajar dilakukan secara daring (*online*). Bagi siswa/mahasiswa yang mempunyai fasilitas untuk

dapat mengakses PBM secara online tidak ada masalah. Akan tetapi faktanya tidak seluruh wilayah di bumi Nusantara ini dapat mengakses fasilitas berbasis IT tersebut. Anak akan stress, karena apa yang terjadi tidak sesuai dengan harapan. Tidak ada alat komunikasi (HP) dan paket data atau jaringan internet yang bagus dapat menjadi penyebab tidak lancarnya proses belajar mengajar, sehingga harapan siswa/mahasiswa tidak sesuai dengan kenyataan. Frustrasi bisa juga dialami oleh mahasiswa yang mengerjakan tugas akhir. Kondisi Covid-19 mengharuskan social distancing, sehingga penelitian yang harusnya bisa dilakukan harus ditunda atau harus ganti topik penelitian. Sosial distancing juga dapat memicu frustrasi para pekerja atau pengusaha. Harapan akan mendapatkan pemasukan atau keuntungan, malah merugi. Bahkan dalam beberapa kasus terjadi proses PHK, yang sangat mungkin akan menimbulkan frustrasi seseorang. Kondisi tersebut dapat terjadi dalam keluarga, sehingga memicu stress dalam keluarga.

b. Konflik

Adanya pertentangan antara dua kepentingan atau lebih dapat membuat orang mengalami kecemasan. Sebagai contoh bagi pekerja, apakah dia harus WFH atau WFO, keduanya bisa memunculkan konflik.

c. Kecemasan

Perpaduan antara konflik dan frustrasi dapat mengakibatkan kecemasan. Kondisi inilah yang ditemukan pada beberapa kasus pemicu stress. Sebagai contoh adanya deadline tugas yang harus diselesaikan membuat siswa/mahasiswa merasa tertekan dalam menghadapi kesehariannya yang akan berakibat timbulnya stress.

5. Mengelola Stres dalam Pandangan Islam

Menilik akibat yang sangat besar pada stres dan Konflik maka dibutuhkan kemampuan untuk mengelola stres. Stres tidak mungkin selamanya dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat diatur oleh manusia. Langkah terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stres sehingga

mampu menangkal akibat stres. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali ‘Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “*...Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman*”. (QS. Ali Inron [3] : 139).

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam adalah sebagai berikut:[35]

a. Niat Ikhlas

Upaya yang dilakukan oleh individu senantiasa diliputi oleh bermacam motivasi. Motivasi inilah yang menentukan bagaimana upaya yang dilakukan dan bagaimana bila tujuan tidak tercapai. Islam sudah mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di mata Allah SWT dan dia mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai harapan. Ketenangan ini bersumber dari motif hanya karena Allah, bukan karena yang lain, sehingga kegagalan juga akan selalu dikembalikan kepada Allah SWT. Sebagaimana dalam surat At Taubah ayat 91 berikut:

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَىٰ وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يُنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۚ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ ۚ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: “*...Tiada dosa (lantaran tidak pergi berjihad) atas orang-orang yang lemah, orang-orang yang sakit dan atas orang-orang yang tidak memperoleh apa yang akan mereka nafkahkan, apabila mereka berlaku ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya. tidak ada jalan sedikitpun untuk menyalahkan orang-orangyang*

[35] Susatyo Yuwono ”Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi” Jurnal Psycho Idea, Vol. 8 No.2, (Juli 2010).

berbuat baik. dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang" (QS. At-Taubah [9] : 91)

b. Sabar dan Shalat

Sabar dalam Islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi stressor yang ada. Sebagaimana dalam ayat 155 surat Al Baqarah di depan yang menekankan kepada kesabaran akan mampu menghadapi cobaan yang diberikan. Di dalam ayat 153 surat yang sama Allah SWT juga menyatakan bahwa

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar*."

Melalui shalat maka individu akan mampu merasakan betul kehadiran Allah SWT. Segala kepenatan fisik, masalah, beban pikiran, dan emosi yang tinggi kita tanggalkan ketika shalat secara khusyuk. Dengan demikian, shalat itu sendiri sudah menjadi obat bagi ketakutan yang munculdari stressor yang dihadapi. Selain itu, shalat secara teratur dan khusyuk akan mendekatkan individu kepada penciptanya. Hal ini akan menjembatani hubungan Allah SWT., dengan individu sehingga Allah SWT tidak akan membiarkan individu tersebut sendirian. Segala permasalahan yang ada akan selalu dibantu oleh Allah SWT dalam menyelesaikannya. Keyakinan terhadap hal ini dapat menenangkan hati dan mengurangi kecemasan atau rasa terancam yang muncul.

c. Bersyukur dan Berserah diri (Tawakkal)

Salah satu kunci dalam menghadapi stressor adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT. Allah SWT sudah mengajarkan di dalam Al Qur'an Surat Al Baqarah: 156 : (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan:

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Artinya: *"(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun*".

Kedua ucapan di atas sangat familier dilidah kita, dan apabila kita pahami maknanya setiap kali mengucapkannya saat menghadapi cobaan maka niscaya akan muncul kekuatan psikologis yang besar untuk mampu menghadapi musibah itu. "Segala puji bagi Allah Rabb semesta alam", dan "Kami ini kepunyaan Allah, dan kepadanya jua kami akan kembali"

Cara berpikir negatif yang menekankan kepada persepsi stressor sebagai sesuatu yang mengancam dan merugikan, perlu diubah menjadi berpikir positif yang menekankan kepada pengartian stressor sebagai sesuatu yang tidak perlu dicemaskan. Bahkan individu perlu melihat adanya peluang-peluang untuk mengatasi stressor dan harapan-harapan positif lainnya.

Saat stressor musibah datang menghampiri, biasanya akan mudah timbul rasa kehilangan sesuatu dari dalam diri. Hal ini membutuhkan rasa percaya (keimanan) bahwa diri kita ini bukan siapa-siapa, diri ini adalah milik Allah SWT, dan apa pun yang ada pada sekeliling kita adalah milik Allah SWT. Mensyukuri apa yang sudah diberikan dan selalu berserah diri akan menghindarkan kita dari perasaan serakah dan beban pikiran lainnya.

d. Doa dan Dzikir

Doa dan Dzikir Sebagai insan beriman, doa dan dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT, demikianpun apabila ada kekhawatiran terhadap suatu ancaman, maka sandaran kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan dzikir. Melalui dzikir, perasaan menjadi lebih tenang dan khusyuk, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan konsentrasi, kemampuan berpikir secara jernih, dan emosi menjadi lebih terkendali. Hentakan kemarahan dan kesedihan, ataupun kegembiraan yang berlebihan senantiasa dapat dikendalikan dengan baik. Sebagaimana dalam surat Ar Ra'd ayat 28: Artinya: "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: "*Ketenangan hati (emosi) ini akan mengarahkan individu pada kekuatan untuk menyelesaikan masalah*". (QS. Ar. Rad [13] : 28)

6. Strategi Menangani Stres di Tempat Kerja

Secara organisasi, ada lima strategi yang bisa dilakukan/organisasi untuk membantu karyawan menangani stres di tempat kerja. Kelima strategi adalah: 1) menghilangkan stressor atau pemicu stres, 2) menjauhkan karyawan dari stressor, 3) mengubah persepsi karyawan terhadap stressor, 4) mengendalikan konsekuensi dari stres, dan 5) menyediakan dukungan sosial bagi karyawan yang menghadapi stres.

C. Pengaruh Stres dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam membuat kebijakan-kebijakan terkait manajemen krisis, khususnya agar pendidikan tetap berjalan walaupun kondisi krisis atau darurat. Zainal Arifin menjelaskan bahwa kegagalan lembaga pendidikan sering kali disebabkan oleh kualitas dan efektivitas keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan yang diambil oleh kepala sekolah.[36] Kebijakan (keputusan) kepala sekolah harus bertujuan untuk melahirkan maslahat (kebaikan) untuk meminimalisir krisis atau bencana. Hal ini sesuai dengan kaidah Ushul Fikih bahwa 'Kebijakan imam (pemimpin) terhadap orang yang berada di bawah kepemimpinannya harus mengacu pada terwujudnya manfaat bagi rakyat (anggotanya)[37]. Dalam perspektif lebih luas, Connolly juga menjelaskan bahwa prioritas untuk keamanan kesehatan global harus pada kegiatan kepemimpinan

---

[36] Zainal Arifin, "The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society," Analisa: Journal of Social Science and Religion 20 (2), (2013): 240, https://doi.org/10.18784/analisa.v20i2.179

[37] Abnan Pancasilawati, "Urgensi Kaidah Fikih dan Aplikasinya Terhadap Masalah-Masalah Sosial," FENOMENA 4 (2), (2012): 144, https://doi.org/10.21093/fj.v4i2.221

dan koordinasi yang membangun kapasitas kebijakan di tingkat makro, meso, dan mikro.[38]

[38] John Connolly, "Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation," Global Policy 11 (3), (2020): 283–92, https://doi.org/10.1111/1758- 5899.12806.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal)[39].

Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Dengan demikian metode pendekatan dan teknik pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel Covid-19 dan pengaruhnya terhadap konflik dan stress organisasi lembaga pendidikan Islam

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini berjumlah 26 orang guru MA Al-Ma'arif. Populasi merupakan sumber data yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian dilapangan. Menurut Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.[40]

Sampel dalam penelitian ini ada 26 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua populasi dipilih menjadi sampel sampel penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.[41] Salah satu syarat yang harus dipenuhi diantaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau

---

[39] Sanapiah Faisal, Format-Format Penelitian Sosial (Jakarta: Rajawali, 2010), 21
[40] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011)
[41] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), 31

sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sumber data.[42] Penelitian ini dilakukan di MA Al-Ma'arif.

2. Informasi Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka[43]. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah guru, dan hasil angket. Sementara data kualitatif, yaitu data berupa kata-kata baik secara lisan maupun tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti struktur organisasi, gambaran umum sekolah, kondisi kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi guru.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:[44]

a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer yaitu guru SD Al-Quran yang berjumlah 26 orang.
b. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini sumber data skunder berbentuk daftar hadir guru, dokumen-dokumen yang berkatan dengan sekolah, dan wawancara dengan guru teripilih.

3. Varibel

Hatch dan Farhady dalam Sugiyono mengatakan variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai

---

[42] Zainal Arifin, Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 215.
[43] Sugiyono, Statistik Untuk Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.
[44] Arikunto, Prosedur Penelitian, hal. 29

"*variasi*" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Sementara Kerlinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajarai maka dapat dirumuskan disni bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[45]

Dalam peneitian terdapat dua macam variabel, yaitu variabel independent (bebas), dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang disebut variabel idenpenden yaitu Stress Kerja dan Konflik Kerja Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Sedangkan variabel dependen yaituCovid-19. Variabel penelitian harus memiliki definisi konseptual dan operasional. Definisi konseptual penelitian yang dimaksud adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang bedasarkan para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud definisi operasional yaitu penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan di dalam penelitian. Definisi konseptual dan operasional penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Stress Kerja
b. Konflik Kerja
c. Covid-19
d. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

C. Teknik Analisis Data

1. Tahap Deskripsi Data

Langkah-langkah yang ditempuh adalah menyiapkan data, yaitu data tentang pengaruh Covid-19 serta stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan. Analisis yang digunakan dalam deskripsi data pada penelitian ini menggunakan penilaian absolut yaitu norma yang ditetapkan secara mutlak oleh pembuat instrumen masing masing item serta persentase pilihan yang diisyaratkan

[45] Sugiyono, Metode Penelitian, hal.46.

penetapan kriteria skor masing-masing variabel. Instrumen yang digunakan yaitu mengukur variabel X terdiri dari 10 item pernyataan, variabel Y terdiri dari 10 item pernyataan. Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala pengukuran likert dengan kisaran 1 sampai 4 dengan jumlah responden 26 orang. Rumus yang digunakan dalam penentuan nilai masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:[46]

2. Analisis Korelasi

Menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam digunakan kuesioner skala sikap Likert. Data pada lembar skala sikap diolah menggunakan penentuan skor skala sikap secara apriori, yakni setiap item dihitung menurut jawaban responden. Langkah selanjutnya menghitung rata-rata skor sikap guru, kemudian dibandingkan dengan skor netral. Skor netral yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,50. Jika rata-ratanya lebih besar dari 2,50 maka guru mempunyai respon positif terhadap kegiatan belajar mengajar yang diterapkan. Jika rata-ratanya kurang dari 2,50 maka guru mempunyai respon negatif pada pembelajaran yang digunakan dan jika rata-ratanya sama dengan 2,50 maka guru bersifat netral. Untuk perhitungan rata-rata menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\text{Jumlah sikap responden per item}}{\text{Jumlah skor sikap per item}}$$

Klasifikasi skala sikap menurut Juariah (2008: 45) diinterpretasikan pada Tabel 3.1

Tabel 3. 1 Kategori Skala Sikap

Rata-Rata	Interpretasi
$\bar{x} > 2{,}50$	Positif
$\bar{x} = 2{,}50$	Netral
$\bar{x} < 2{,}50$	Negatif

Menghitung rata-rata skor sikap guru, dilakukan juga dengan analisis persentase sikap guru. Untuk melihat persentase sikap guru terhadap stres dan

[46] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 176.

konflik selama masa pandemi Covid-19, ditentukan berdasarkan kriteria Kuntjaraningrat (Lismayanti, 2008:57)

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\text{Frekuensi jawaban}}{\text{Banyak responden}} \times 100\%$$

Interpretasi persentase hasil perhitungan disajikan dalam Tabel 3.2

Tabel 3. 2 Kategori Persentasi Skala Sikap

Persentase Jawaban	Interpretasi
0%	Tidak ada guru yang merespon
1% – 25%	Sebagian kecil guru merespon
26% – 49%	Hampir setengahnya guru merespon
50%	Setengahnya guru merespon
51% – 75%	Sebagian besar guru merespon
76% – 99%	Umumnya guru merespon
100%	Semua guru merespon

Sebelum melakukan uji koefisien korelasi dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu meliputi:

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi nornal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal.[47] Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. $> 0{,}05$ maka H_0 diterima
- Jika Sig. $< 0{,}05$ maka H_0 ditolak

2. Uji Linearitas

Sebagian besar rumus statistika menghendaki adanya hubungan antarvariabel mengikuti garis linear. Hubungan linear adalah hubungan yang menunjukkan peningkatan skor satu variabel diikuti dengan peningkatan variabel

[47] Mam Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), H. 93

lainnya, atau sebaliknya. Hubungan linear dapat bersifat positif atau negatif.[48] Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3. Uji Pearson Correlation

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Salah satu model korelasi sederhana yang sering digunakan adalah bivariate correlation diantaranya Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson. Model ini digunakan untuk data berskala interval atau rasio, sedangkan model lain seperti model Kendall's tau-b. dan spearman Correlation digunakan untuk data berskala ordinal.[49]

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan koefisien determinan. Pengujian lanjutan adalah uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap Y. Maka hasil korelasi PPM tersebut diut dengan uji signifikansi dengan aplikasi IMB SPSS v.25. Tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah ada hubungan serta arah hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh yang ada tersebut (yang telah dianalisis melalui analisis korelasi).

Koefisien korelasi diartikan sebagai besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan. Besar koefisien korelasi antara $-1\ 0\ +1$ Bila besaran koefisien korelasi $-1\ \&\ 1$ maka korelasi sempurna dan

[48] Mam Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) H.98

[49] Rahayu Kariadinata, Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11 (Bandung: UIN Bandung, 2018)., 1.

bila Koefisien korelasi 0 atau mendekati 0 dianggap tidak berhubungan antara dua variabel yang diuji.

Untuk analisis korelasi peneliti menggunkan software IBM SPSS 25 adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a) Masukkan data yang akan dianalisis
b) Pilih menu berikut Analyze - Correlation-Bivariate
c) Selanjutnya adala mengisi menu-menu yang akan dianalisis
d) Variabel yang akan dikorelasikan. X dan Y pindahkan ke kotak Variabels
e) Pada Correlation Coefficients atau alat hitung koefisien korelasi. Pilih Pearson
f) Test og Significance yang akan digunakan pilih Two-tailed untuk uji dua sisi
g) Flag significant correlation pilih untuk diaktifkan, dengan cara mengkliknya
h) Kemudian tekan tombol Options
i) Lalu pilihan pada statistik dibaikan
j) Pada menu missing values, pilihan Exchide case pairwise untuk aktif
k) Selanjutnya tekan Continue
l) Tekan OK untuk mengakhiri pengisian prosedur analisis
m) Selanjutnya SPSS melakukan perkerjaan analisis yang hasilnya dapat dilihat pada bagian output

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Menurut Widoyoko, kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden-responden untuk diberikan respon yang sesuai dengan permintaan pengguna. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan cross section dengan menggunakan median kuisioner atau angket. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan islam dengan

skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.[50]

Penelitian ini menggunakan skala sikap likert yang bertujuan untuk mengakumulasikan data tertulis tentang pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres guru selama pandemi Covid-19. Penelitian ini memakai skala sikap model likert dengan metode apriori yaitu setiap item dihitung berdasarkan nilai yang telah ditentukan oleh peneliti. Angket meliputi 20 pernyataan, 10 pernyataan positif dan 10 pernyataan negatif. Setiap pernyataan disediakan 4 pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Sedangkan jawaban netral N (netral) tidak digunakan, hal ini bertujuan untuk menstimulus peserta didik memberikan pilihan jawaban. Pemberian nilai untuk setiap pernyataan dicantumkan dalam Tabel 3.1

Tabel 3. 3 Skor Pernyataan Responden

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Pernyataan	Bobot	Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

2. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data pendukung angket dengan cara mengadakan komunikasi langsung antara pewancara dengan responden. Untuk mendapatkan data yang lengkap penulis akan menerapkan teknik wawancara probing, pendekatan ini adalah teknik komunikasi untuk menggali informasi lebih dalam dari responden[51]. Peneliti memilih metode ini untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden. Yang akan menjadi informan dalam wawancara adalah Kepala Sekolah.

3. Studi Dokumentasi

[50] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D., 93.
[51] Suryabrata, Metode Penelitian (Jakarta: Rajawali, 1987).

Teknik pengumpulan data tidak langsung ini ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian, dalam studi dokumentasi peneliti melakukan penelusuran data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana komitmen organisasi para guru yang telah diarsipkan dengan baik. Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data tertulis seperti presensi kehadiran. data tenaga pendidik, dan administrasi pendidik.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.[52] . Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah guru, dan hasil angket. Sementara data kualitatif, yaitu data berupa kata-kata baik secara lisan maupun tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti struktur organisasi, gambaran umum sekolah, situasi stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan. Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh[53]. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer yaitu guru MA Al-Maa Arif yang berjumlah 26 orang.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini sumber data skunder berbentuk daftar hadir guru, dokumen-dokumen yang berkatan dengan sekolah, dan wawancara dengan guru teripilih.

---

[52] Sugiyono, Statistik Untuk Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.
[53] Arikunto, Prosedur Penelitian, 29.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penelitian akan membahas tentang hasil penelitian lapangan yang telah dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Sehubungan telah selesainya penelitian dilakukan, maka berikut ini penelitian mengemukakan data-data lapangan yang perlu untuk dijadikan laporan, yaitu sebagai berikut:

A. Deskripsi data Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Al-Ma'arif adalah Sekolah Madrasah Aliyah Swasta yang berlokasi di Propinsi Jawa Barat Kabupaten Kab. Purwakarta dengan alamat di Jl. Sempur no. 166

NPSN	:	20277254
Akreditasi	:	B
NSM	:	131232140009
Status	:	Swasta
Alamat	:	Jl. Sempur No.166
Telepon	:	(0264) 27167
Fax	:	0264-271657
Website	:	https://maarifplered.sch.id/
Email	:	almaarifplered@yahoo.co.id

1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau

karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi".[54]

Menjawab rumusan masalah nomor satu, tentang konflik organisasi lembaga pendidikan islam di masa pandemi Covid-19 maka dilakukan pengisian lembar skala sikap oleh guru meliputi 10 pernyataan yang berkaitan dengan konflik di masa pandemi Covid-19. Data yang dianalisis yaitu angket skala sikap Likert yang diisi oleh guru Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Kemudian data lembar skala sikap dianalisis menggunakan perhitungan skor skala sikap secara apriori, yakni skor item item sama dan tidak berdasarkan jawaban responden. Berikut kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 yang disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4. 1 Kuesioner Faktor Gejala Konflik Kerja Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				Skor
		S	SS	TS	STS	
1.	Selama Covid-19 kepala madrasah melakukan evaluasi kerja guru					
2.	Selama Covid-19 kepala madrasah memotivasi guru secara individual (perseorangan)					
3.	Selama pandemi Covid-19 kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau guru teladan					
4.	Selama pandemi Covid-19 Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru					
5.	Kepala madrasah melakukan penyelesaian konflik dengan menguntungkan kedua belah pihak (Konfrontasi) jika terjadi konflik					

[54] Handoko, Hani. T, 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia, Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

6.	Jika terjadi konflik diantara warga madrasah, kepala madrasah mengajak bermusyawarah untuk meluruskannya					
7.	Kepala madrasah melakukan kompromi untuk menentukan kesepakatan baru apabila terjadi selisih paham					
8.	Kepala madrasah selalu melibatkan semua guru dalam berbagai kegiatan madrasah					
9.	Dalam musyawarah, Kepala madrasah memberikan hak bicara penuh kepada seluruh guru					
10.	Dalam menetapkan peraturan madrasah, Kepala madrasah melibatkan para wakil kepala madrasah					

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa covid-19 mempengaruhi guru dalam hal konflik organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Hasil Kuesioner Responden Tentang Konflik Di Masa Covid-19

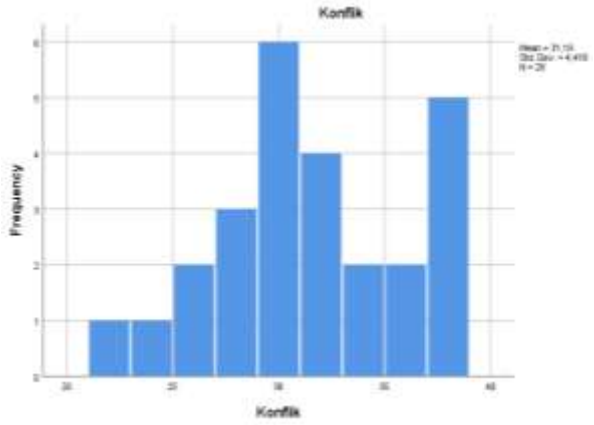
No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
1	7	16	1	2	26,9%	61,5%	3,8%	7,7%
2	8	6	12	0	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%
3	9	15	2	0	34,6%	57,7%	7,7%	0,0%
4	10	15	1	0	38,5%	57,7%	3,8%	0,0%
5	3	14	9	0	11,5%	53,8%	34,6%	0,0%
6	9	14	3	0	34,6%	53,8%	11,5%	0,0%
7	5	19	1	1	19,2%	73,1%	3,8%	3,8%
8	10	15	0	1	38,5%	57,7%	0,0%	3,8%
9	7	18	1	0	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%
10	4	19	3	0	15,4%	73,1%	11,5%	0,0%

Tabel 4. 3 Persentase Jawaban Responden Terhadap Konflik Selama Covid-19

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
1	Positif	7	16	1	2	23	3	88,5%	11,5%
2	Positif	8	6	12	0	14	12	53,8%	46,2%
3	Positif	9	15	2	0	24	2	92,3%	7,7%
4	Positif	10	15	1	0	25	1	96,2%	3,8%
5	Positif	3	14	9	0	17	9	65,4%	34,6%
6	Positif	9	14	3	0	23	3	88,5%	11,5%
7	Positif	5	19	1	1	24	2	92,3%	7,7%
8	Positif	10	15	0	1	25	1	96,2%	3,8%
9	Positif	7	18	1	0	25	1	96,2%	3,8%
10	Positif	4	19	3	0	23	3	88,5%	11,5%

Tabel 4. 4 Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Konflik di Masa Pandemi Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata^2	Item	Rata^2
Konflik organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	1	(+)	7	16	1	2	3,08	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	2	(+)	8	6	12	0	2,85		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	3	(+)	9	15	2	0	3,27		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	4	(+)	10	15	1	0	3,35		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	5	(+)	3	14	9	0	2,77		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	6	(+)	9	14	3	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	7	(+)	5	19	1	1	3,08		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	8	(+)	10	15	0	1	3,31		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	9	(+)	7	18	1	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	10	(+)	4	19	3	0	3,04		2,5	
		Skor	4	3	2	1				



Gambar 4. 1 Hasil Kuesioner Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Menjawab rumusan masalah nomor satu, tentang stres organisasi lembaga pendidikan islam di masa pandemi Covid-19 maka dilakukan pengisian lembar skala sikap oleh guru meliputi 10 pernyataan yang berkaitan dengan stres di masa pandemi Covid-19. Data yang dianalisis yaitu angket skala sikap Likert yang diisi oleh guru Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Kemudian data lembar skala sikap dianalisis menggunakan perhitungan skor skala sikap secara apriori, yakni skor item item sama dan tidak berdasarkan jawaban responden. Berikut kuesioner tentang stres dalam organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 yang disajikan dalam Tabel 4.5

Tabel 4. 5 Kuesioner Faktor Gejala Stress Kerja Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Skor
		S	SS	TS	STS	
1.	Saya merasa lelah berlebih selama *Work From Home*					
2.	Saya merasa ketakutan berlebih *Work From Home*					
3.	Saya merasa kurang konsentrasi *Work*					

	From Home					
4.	Saya merasa mudah tersinggung selama *Work From Home*					
5.	Saya merasa emosi yang tidak stabil selama *Work From Home*					
6.	Saya merasa lalai atau mudah lupa selama *Work From Home*					
7.	Saya merasa susah tidur selama *Work From Home*					
8.	Saya merasa depresi selama *Work From Home*					
9.	Saya merasa mudah marah selama *Work From Home*					
10.	Saya merasa tidak mampu berkonsentrasi selama *Work From Home*					

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stress organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi terhadap kondisi stress guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Responden Tentang Stress Di Masa Pandemi Covid-19

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
11	5	7	12	2	19,2%	26,9%	46,2%	7,7%
12	0	6	18	2	0,0%	23,1%	69,2%	7,7%
13	5	4	15	2	19,2%	15,4%	57,7%	7,7%
14	2	5	16	3	7,7%	19,2%	61,5%	11,5%
15	2	10	13	1	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%
16	1	8	16	1	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%
17	2	4	18	2	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%
18	0	3	20	3	0,0%	11,5%	76,9%	11,5%
19	1	5	16	4	3,8%	19,2%	61,5%	15,4%
20	1	8	15	2	3,8%	30,8%	57,7%	7,7%

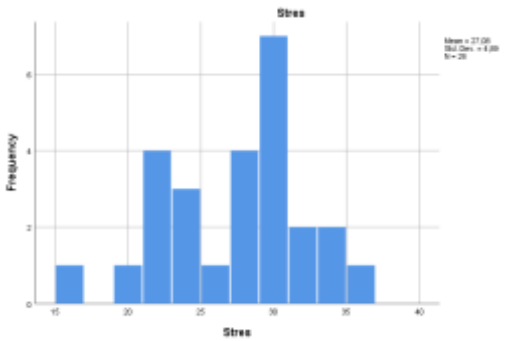
Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Terhadap Stress Selama Covid-19

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
11	Negatif	5	7	12	2	14	12	53,8%	46,2%
12	Negatif	0	6	18	2	20	6	76,9%	23,1%
13	Negatif	5	4	15	2	17	9	65,4%	34,6%
14	Negatif	2	5	16	3	19	7	73,1%	26,9%

15	Negatif	2	10	13	1	14	12	53,8%	46,2%
16	Negatif	1	8	16	1	17	9	65,4%	34,6%
17	Negatif	2	4	18	2	20	6	76,9%	23,1%
18	Negatif	0	3	20	3	23	3	88,5%	11,5%
19	Negatif	1	5	16	4	20	6	76,9%	23,1%
20	Negatif	1	8	15	2	17	9	65,4%	34,6%

Tabel 4. 8 Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Stres Selama Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata^2	Item	Rata^2
Stres organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	11	(-)	5	7	12	2	2,42	2,71	2,5	2,5
		Skor	1	2	3	4				
	12	(-)	0	6	18	2	2,85		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	13	(-)	5	4	15	2	2,54		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	14	(-)	2	5	16	3	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	15	(-)	2	10	13	1	2,50		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	16	(-)	1	8	16	1	2,65		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	17	(-)	2	4	18	2	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	18	(-)	0	3	20	3	3,00		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	19	(-)	1	5	16	4	2,88		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	20	(-)	1	8	15	2	2,69		2,5	
		Skor	1	2	3	4				



Tabel 4. 9 Hasil Kuesioner Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Perhitungan uji normalitas instrumen konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 dengan menggunakan SPSS. Berikut pedoman pengambilan keputusan menggunakan SPSS:

Jika nilai Sig. > 0,05 maka data N-gain berdistribusi normal

Jika nilai Sig < 0,05 maka data N-gain tidak berdistribusi normal

Hasil pengujian normalitas data menggunakan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 4.1

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Konflik	,106	26	,200*	,963	26	,463
Stres	,114	26	,200*	,961	26	,401

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh informasi nilai Sig. dari data responden berkaitan dengan konflik dan stres > 0,05 artinya data konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam selama pandemi Covid-19 berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Prasyarat kedua yang harus diuji adalah data responden harus mempunyai varians homogen, dilakukan uji homogenitas dengan menggunakan SPSS. Pedoman pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. > 0,05 maka data posttest memiliki varians homogen

Jika nilai Sig. < 0,05 maka data posttest memiliki varians tidak homogen

Tabel 4. 11 Hasil Uji Homogenitas Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres * Konflik	Between Groups	(Combined)	348,263	14	24,876	1,096	,446
		Linearity	86,628	1	86,628	3,818	,077
		Deviation from Linearity	261,635	13	20,126	,887	,587
	Within Groups		249,583	11	22,689		
	Total		597,846	25			

Dari Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa nilai Sig. dari data responden yaitu 0,077 > 0,05 artinya mempunyai varians yang homogen.

Karena kedua asumsi terpenuhi yaitu berdistribusi normal dan homogen maka dilakukan dengan analisis parametrik Pearson Correlation. Adapun hipotesis statistiknya adalah:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif

H_1 = Terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif

Uji *Pearson* dilakukan memakai SPSS dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka H_0 diterima

Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Hasil uji Pearson Correlation dengan SPSS disajikan dalam Tabel 4.3

Tabel 4. 12 Hasil Uji Pearson Correlation Data Stres dan Konflik di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Menggunakan SPSS

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh informasi bahwa nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,045 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif.

B. Pembahasan/Diskusi

1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Konflik pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan individu, dan terbatasnya sumber daya yang ada. Perbedaan individu misalnya, meliputi usia, jenis kelamin, bakat, kepercayaan, nilai pengalaman, dan lain sebagainya. Sedangkan terbatasnya sumber daya berupa terbatasnya sumber finansial, sumber manusia, dan sumber yang bersifat teknis. Konflik struktural berasal dari hakikat struktur organisasi yang memberi kemungkinan pada dua unit/bagian atau lebih untuk terlibat dalam satu kegiatan secara bebas. George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan, secara garis besar membedakan tipe konflik menjadi dua, yaitu: (1) Konflik yang terjadi secara internal dalam diri individu (*intrapersonal conflict*). (2) Konflik yang terjadi secara eksternal *(interpersonal*, *structural*, *strategic*). Kedua macam tipe konflik tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi apabila terdapat hambatan antara keinginan atau motif konflik dan pencapaian tujuannya. Keadaan ini seringkali membuat individu mengalami frustasi. Untuk memahami karakteristik konflik dan solusinya, diperlukan pemahaman sumber-sumber konflik dalam organisasi, konsekuensi konflik dan faktor-faktor yang menentukannya.

Akan tetapi secara garis besar berdasarkan hasil-hasil penelitian, sumber-sumber tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber yang paling banyak menimbulkan konflik. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) ketergantungan dan kebersamaan dalam menggunakan sumber; (b) perbedaan dalam kelompok dalam tujuan, nilai-nilai atau persepsi dan (c) ketidakseimbangan kekuasaan dan kekaburan.

Secara sepintas konflik yang mungkin terjadi jika perhatian utamanya para anggota kelompok maka diarahkan kepada diri sendiri. Perspektif mereka menjadi sempit, dan orientasi mereka jangka pendek. Sehingga sangat ironis bahwa kepentingan pribadi lebih menonjol untuk dapat dilayani dalam sebuah kelompok.

Konflik juga dapat terjadi jika para anggota suatu kelompok merasakan tujuan mereka bertentangan. Setiap anggota dalam kelompok perlu menghindari orientasi individualistis, para anggota hendaknya berusaha mencapai beberapa tujuan sekaligus. Hal ini mungkin tidak sukar, karena tujuan-tujuan itu sering saling melengkapi. Misalnya, satu orang ingin belajar sebanyak-banyaknya, sedangkan orang lain ingin membagi pengetahuannya dengan kelompok itu. Ini merupakan tujuan-tujuan yang saling melengkapi yang kedua-duanya dapat dipenuhi. Beberapa orang juga bersedia untuk menangguhkan tujuan mereka demi kebaikan kelompok.

Seringnya terjadi konflik dalam kelompok karena kesukaran membagi sumber daya yang tersedia. Para anggota kelompok merasakan keterbatasan sumber daya dan cenderung untuk memperjuangkan siapa yang harus mendapatkan apa. Tetapi jika orang-orang itu sadar sumber daya dapat diperluas, tenaga para anggota dapat digunakan dalam usaha untuk membaginya. Sekalipun sumber daya itu tidak dapat diperluas, setidaknya sumber daya tersebut dapat dinikmati bersama.

Sebagai kesimpulannya, jika orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri sebagai prioritas tinggi, mereka menghendaki tujuan mereka sendiri dapat tercapai, merebutkan sumber daya yang ada, mencurigai mereka yang memegang kekuasaan, membuat stereotype dari mereka idiologinya berbeda, menolak bersikap toleran terhadap bermacam-macam norma dan berusaha menguasai kelompok, sehingga konflik semakin meningkat. Tetapi jika anggota berusaha menganggap perbedaan sebagai peluang untuk mencegah atau menyelesaikan konflik, mereka akan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas, menyadari bahwa tujuan dapat saling mengisi dan menomorduakan tujuan mereka sendiri, saling membagi sumber daya, mempercayai yang berkuasa serta ikut memikul beban kepemimpinan,

berusaha memahami bermacam-macam idiologi, bersikap toleran terhadap berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati terhadap orang lain. Konflik tidak dapat diselesaikan tanpa kesediaan orang untuk mengambil resiko-resiko ini.

2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Tidak jarang mereka memiliki kecurigaan dan prasangka pada orang yang memiliki tanda-tanda penderita Covid-19. Hal tersebut semakin membuat orang semakin berusaha mencari berita mengenai Covid-19, dan tidak dapat memilah berita yang akurat sehingga memunculkan kecemasan. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress.

Beragam respons terhadap kondisi pandemi Covid-19. Untuk mencegah semakin meluasnya penyebaran virus corona tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan WFH (*Work From Home*) dan Sosial Distancing. Dampak dari pandemi Covid-19 menyebabkan orang harus menjalankan semua aktivitasnya di dalam rumah. Suasana sungguh mencekam, hiruk pikuk kehidupan manusia seakan mati, tanpa ada tanda-tanda kehidupan. Kondisi tersebut membuat sebagian orang mengalami stress. Kondisi stress pada masa pandemi Covid-19 diklasifikasikan menjadi 3 stress, yaitu stress akademi, stress kerja dan stress dalam Keluarga. Stress yang ada harus dikelola dengan baik, agar tidak menjadi distress, akan tetapi bisa menjadi eustress. Sebagian stress yang muncul diakibatkan adanya berita atau informasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dengan baik, malah membuat kegelisahan dan ketakutan pada masyarakat. Oleh sebab itu perlu memilih dan memilah informasi dengan cermat dan baik. Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stress akademik. Akan tetapi sisi positif yang bisa diambil adalah memaksa guru/dosen dan siswa/mahasiswa melek IT dan

terbiasa memanfaatkan media online. Kondisi tersebut memunculkan ide-ide kreatif yang produktif. Kemampuan menyesuaikan diri dan menikmati kondisi yang ada akan mengalihkan stress dari distress menjadi eustress.

Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (distress), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (eusstres). Butuh pengendalian jiwa yang matang (dewasa) agar kondisi yang ada menjadi hal yang positif. Stres dapat dikonseptualisasikan dari berbagai macam sudut pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, dan stress sebagai interaksi antara individu dan lingkungan.

Stres dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stres. Dengan memahami teori dan konsep stres, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. Yang perlu ditekankan dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut.

Setiap orang memiliki cara mengatasi stres yang berbeda-beda, cara ini perlahan berubah menjadi kebiasaan jika dilakukan terus menerus. Ada yang menghadapi stress dengan cara yang sehat, atau justru memperburuk keadaan dengan melakukan hal-hal di luar batas. Diana Ballesteros dan Janis Whitlock mengemukakan dua jenis cara mengatasi stress, yakni:

a. Strategi yang baik dalam menghadapi stres: berolahraga secara rutin, memiliki alokasi waktu untuk beristirahat dan perawatan diri, menyeimbangi antara bekerja dan bermain, membuat manajemen waktu dan meditasi.
b. Strategi yang tidak baik dalam menghadapi stress: Mengonsumsi alkohol dan narkotika, melakukan kejahatan dan kriminal, menunda-nunda pekerjaan, menyakiti diri sendiri dan makan/minum berlebihan.

Masyarakat Indonesia yang religius memandang Covid-19 sebagai ujian yang harus dilalui. Berpikir positif dengan selalu menjaga imunitas tubuh dan spiritualitas menjadi salah satu cara agar terhindar dari stress. Memanfaatkan

waktu yang sebaik-baiknya untuk beraktivitas secara positif dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan menjadi solusi dalam menghadapi stress di masa pandemi Covid-19.

3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil statistik pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika Sig. $< H_0$ atau H_0 ditolak, artinya H_1 diterima atau terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam.

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig. sebesar 0,045. Jadi $0{,}045 < 0{,}05$ menandakan H_0 ditolak yang artinya Covid-19 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik dan stres di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Artinya Covid-19 menyebabkan meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan islam. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi guru. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja guru.

BAB IV
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik guru dalam organisasi lembaga pendidikan Islam di MA Al-Ma'arif.
2. Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi stres guru organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif.
3. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres di MA Al-Ma'arif sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar $0{,}045 < 0{,}05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif.

B. Implikasi

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Salah satu mengatasi konflik dan stress dalam lembaga pendidikan, diantaranya:

1. Memberikan tugas masing-masing komponen lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan job description;
2. Memberikan penjelasan kepada setiap komponen lembaga untuk bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab dan meminta saran kepada teman kerja atau kepala Madarasah apabila terjadi permasalahan yang menyangkut lembaga;
3. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, agar terlepas dari stress dan konflik;

4. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat dan saling menghargai antar sesama komponen lembaga; dan
5. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk tidak putus asa atas apa yang telah tejadi dan bersyukur atas karunia yang diterima. Selain itu, untuk menangani konflik dan stres kepala sekolah harus melatih diri dalam tiga hal, yakni mengelola waktu, mengembangkan energi, dan memecahkan masalah

C. Rekomendasi

Dengan melihat tingkat konflik dan stress guru di MA Al-Ma'arif, maka dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Hendaknya bagi seorang Kepala Madrasah haruslah dapat memanajemen konflik dengan sebaik-baiknya. Sebab konflik yang terjadi dalam organisasi lembaga pendidikan islam berpengaruh besar bagi kelangsungan Madrasah.
2. Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap gejala stress maka harusnya menyusun tempat kerja menjadi nyaman serta penataan ruang kerja yang sesuai standar
3. Saran kepada peneliti selanjutnya. Disarankan agar hasil penelitian ini perlu ditindak lanjuti oleh peneliti-peneliti berikutnya dengan menggunakan literatur yang lebih lengkap, waktu yang lebih lama dan menggunakan sampel yang lebih luas serta kajian yang lebih mendalam agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Amin, S. M., & Al-Fandi, H. (2007). *Kenapa Harus Stres.* Jakarta: Amzah.

Arifin, V. R. (2009). *Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Charlesworth, E. A., & Nathan, R. G. (1996). *terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.

Collage, B. (2004). Work Life Balance and Working Home.

Connolly, J. (2020). Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation . *Global Policy* , 283–92.

Denim, S., & Khairil. (2011). *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru).* Bandung: Alfabeta.

Faisal, S. (2010). *Format-Format Penelitian Sosial.* Jakarta: Rajawali.

Gunawan, M. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia.* Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

Handoko, T. H. (2002). *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Kariadinata, R. (2018). *Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11.* Bandung: UIN Bandung.

Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.

Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19.* Jakarta.

Rasmun. (2004). *Stres Kopin dan Adaptasi.* Jakarta: CV. Sagung Seto.

Robins, S. P. (1990). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi.* Jakarta: Archan.

Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin.* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Suryabrata. (1987). *Metode Penelitian.* Jakarta: Rajawali.

Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner).* Bandung: Alfabeta.

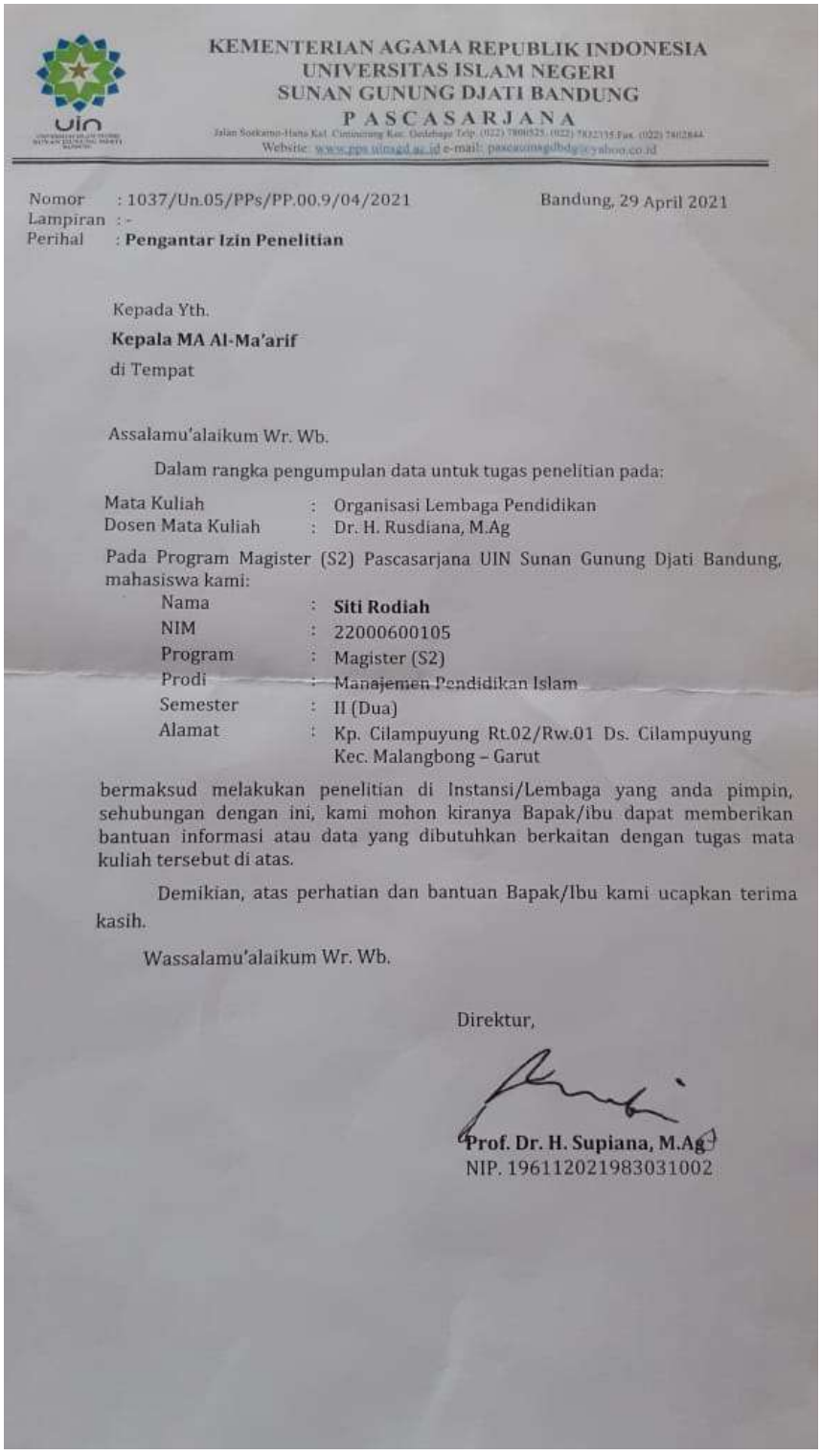
Wirawan. (2013). *Konflik Dan Manajemen Konflik.* Jakarta: Salemba Humanika.

Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi. *Jurnal Psycho Idea*, Vol. 8 No.2.

Zainal Arifin, ". (2013). The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 240.

LAMPIRAN

1. Surat Permohon Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA
Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimencrang Kec. Gedebage Telp. (022) 7800525, (022) 7832155 Fax. (022) 7812844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id e-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 1037/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 29 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MA Al-Ma'arif
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Siti Rodiah**
NIM : 22000600105
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Cilampuyung Rt.02/Rw.01 Ds. Cilampuyung Kec. Malangbong – Garut

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

2. Bukti Telah Melaksanakan Riset



KUESIONER PENELITIAN

Stress dan Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam dimasa Pandemi Covid-19

* Wajib

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penyebab stress dan konflik yang dialami oleh pendidik selama masa Covid-19. Oleh karena itu disela-sela kesibukan Bapak/Ibu, kami memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Nama: *

Jawaban Anda

Usia: *

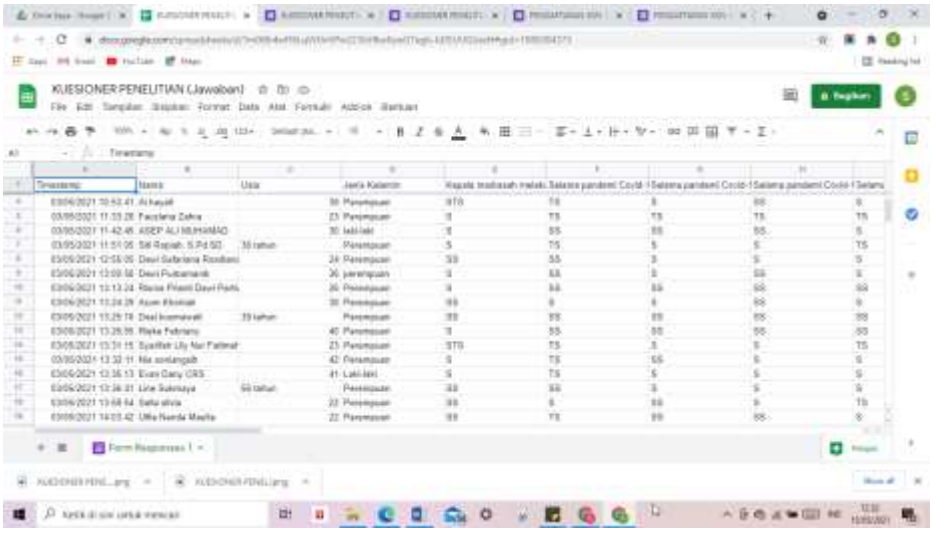
Jawaban Anda

Jenis Kelamin: *

Jawaban Anda

Berikutnya

3. Dekumen Penelitian Lainnya



KUESIONER PENELITIAN (Jawaban)

Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Siti Rodiah, Zahira Aini Qolby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah

Abstrak. Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya, inilah yang disebut kondisi stres. Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres

Abstact. *The conditions of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find news about Covid-19, and unable to sort out accurate news, which raises anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches, and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organization of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.045, indicating a moderate or sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are 0.045 <0.05, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.*

Keywords*: Covid-19, Conflict, Stress*

Received:	Accepted:	Published:

PENDAHULUAN

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo (Kompas, 6 Maret 2020). Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya

menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah Work From Home (WFH) dan menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja Work From Home berdasarkan 4 provinsi di Indonesia (Badan Pusat Statistik Indonesia).



GAMBAR 1. *Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia*

Boston Collage melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan (Collage, 2004). Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif WFH terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan WFH mengalami stress yang cukup tinggi3 . Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja.

Tidak dapat kita pungkiri bahwa seiring berkembangnya kebutuhan, seiring cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi kegagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak luput mereka yang berhasil pun terkadang hanyut, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gagal, tertimpa musibah, tak mampu bersabar lantas keluh kesah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak membuatnya merubah keadaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu timbulah penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap melanda dalam kehidupan, terlebih di saat seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada putusnya.

Disamping itu Naskah Konflik biasanya timbul dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti otoriter atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflikkonflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga mencakup konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga menguntungkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta terampil dalam dinamika konflik antarperorangan dan menanggulangi stres.

Manajer pendidikan Islam yang bersangkutan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan stres. Maka, sang manajer harus mampu mendiagnosis situasi yang ada dan melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi, dengan demikian tujuan-tujuan organisasinya dapat terpenuhi sebaik mungkin.

Konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan madrasah, karyawan madrasah dengan guru, kepala madrasah dengan guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2013).

Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam. Yang dimaksud dalam manajemen stress adalah tindakan untuk mengendalikan, mengelola, mengatur stress. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari sekolah MA Al-Ma'arif. Data yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisis secara kuantitatif.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), yaitu pengaruh Covid-19 terhadap stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala sikap Likert. Data pada lembar skala sikap diolah menggunakan penentuan skor skala sikap secara apriori, yakni setiap item dihitung menurut jawaban responden. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi

HASIL

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Handoko H. T., 2011)

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa covid-19 mempengaruhi guru dalam hal konflik organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 1.

TABEL 1. Hasil Kuesioner Responden Tentang Konflik Di Masa Covid-19

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
1	7	16	1	2	26,9%	61,5%	3,8%	7,7%
2	8	6	12	0	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%
3	9	15	2	0	34,6%	57,7%	7,7%	0,0%
4	10	15	1	0	38,5%	57,7%	3,8%	0,0%
5	3	14	9	0	11,5%	53,8%	34,6%	0,0%
6	9	14	3	0	34,6%	53,8%	11,5%	0,0%
7	5	19	1	1	19,2%	73,1%	3,8%	3,8%
8	10	15	0	1	38,5%	57,7%	0,0%	3,8%
9	7	18	1	0	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%
10	4	19	3	0	15,4%	73,1%	11,5%	0,0%

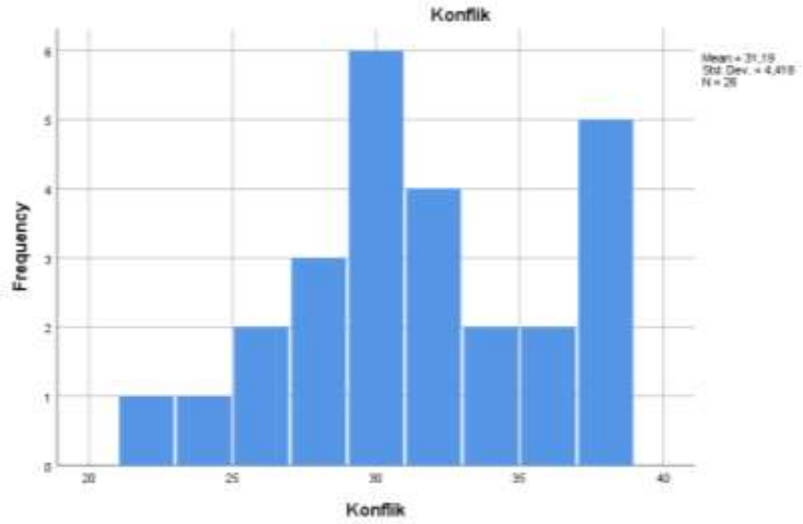
TABEL 2. *Persentase Jawaban Responden Terhadap Konflik Selama Covid-19*

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
1	Positif	7	16	1	2	23	3	88,5%	11,5%
2	Positif	8	6	12	0	14	12	53,8%	46,2%
3	Positif	9	15	2	0	24	2	92,3%	7,7%
4	Positif	10	15	1	0	25	1	96,2%	3,8%
5	Positif	3	14	9	0	17	9	65,4%	34,6%
6	Positif	9	14	3	0	23	3	88,5%	11,5%
7	Positif	5	19	1	1	24	2	92,3%	7,7%
8	Positif	10	15	0	1	25	1	96,2%	3,8%
9	Positif	7	18	1	0	25	1	96,2%	3,8%
10	Positif	4	19	3	0	23	3	88,5%	11,5%

TABEL 3. *Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Konflik Selama Masa Covid-19*

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata²	Item	Rata²
Konflik organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	1	(+)	7	16	1	2	3,08	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	2	(+)	8	6	12	0	2,85		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	3	(+)	9	15	2	0	3,27		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	4	(+)	10	15	1	0	3,35		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	5	(+)	3	14	9	0	2,77		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	6	(+)	9	14	3	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				

	7	(+)	5	19	1	1	3,08		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	8	(+)	10	15	0	1	3,31		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	9	(+)	7	18	1	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	10	(+)	4	19	3	0	3,04		2,5	
		Skor	4	3	2	1				



GAMBAR 2. *Hasil Kuesioner Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19*

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Konflik pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan individu, dan terbatasnya sumber daya yang ada. Perbedaan individu misalnya, meliputi usia, jenis kelamin, bakat, kepercayaan, nilai pengalaman, dan lain sebagainya. Sedangkan terbatasnya sumber daya berupa terbatasnya sumber finansial, sumber manusia, dan sumber yang bersifat teknis. Konflik struktural berasal dari hakikat struktur organisasi yang memberi kemungkinan pada dua unit/bagian atau lebih untuk terlibat dalam satu kegiatan secara bebas. George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan, secara garis besar membedakan tipe konflik menjadi dua, yaitu: (1) Konflik yang terjadi secara internal dalam diri individu (intrapersonal conflict). (2) Konflik yang terjadi secara eksternal (interpersonal, structural, strategic). Kedua macam tipe konflik tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi apabila terdapat hambatan antara keinginan atau motif konflik dan pencapaian tujuannya. Keadaan ini seringkali membuat individu mengalami frustasi.

Akan tetapi secara garis besar berdasarkan hasil-hasil penelitian, sumbersumber tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber yang paling banyak menimbulkan konflik. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) ketergantungan dan kebersamaan dalam menggunakan sumber; (b) perbedaan dalam kelompok dalam tujuan, nilai-nilai atau persepsi dan (c) ketidakseimbangan kekuasaan dan kekaburan.

Sebagai kesimpulannya, jika orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri sebagai prioritas tinggi, mereka menghendaki tujuan mereka sendiri dapat tercapai, merebutkan sumber daya yang ada, mencurigai mereka

yang memegang kekuasaan, membuat stereotype dari mereka idiologinya berbeda, menolak bersikap toleran terhadap bermacam-macam norma dan berusaha menguasai kelompok, sehingga konflik semakin meningkat. Tetapi jika anggota berusaha menganggap perbedaan sebagai peluang untuk mencegah atau menyelesaikan konflik, mereka akan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas, menyadari bahwa tujuan dapat saling mengisi dan menomorduakan tujuan mereka sendiri, saling membagi sumber daya, mempercayai yang berkuasa serta ikut memikul beban kepemimpinan, berusaha memahami bermacam-macam idiologi, bersikap toleran terhadap berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati terhadap orang lain. Konflik tidak dapat diselesaikan tanpa kesediaan orang untuk mengambil resiko-resiko ini.

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stress organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi terhadapp kondisi stress guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.

TABEL 4. *Hasil Kuesioner Responden Tentang Stress Di Masa Pandemi Covid-19*

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
11	5	7	12	2	19,2%	26,9%	46,2%	7,7%
12	0	6	18	2	0,0%	23,1%	69,2%	7,7%
13	5	4	15	2	19,2%	15,4%	57,7%	7,7%
14	2	5	16	3	7,7%	19,2%	61,5%	11,5%
15	2	10	13	1	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%
16	1	8	16	1	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%
17	2	4	18	2	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%
18	0	3	20	3	0,0%	11,5%	76,9%	11,5%
19	1	5	16	4	3,8%	19,2%	61,5%	15,4%
20	1	8	15	2	3,8%	30,8%	57,7%	7,7%

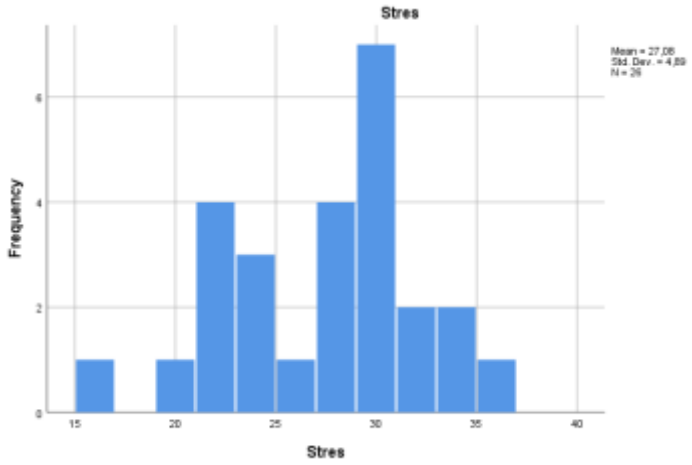
TABEL 5. *Persentase Jawaban Responden Terhadap Stress Selama Covid-19*

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
11	Negatif	5	7	12	2	14	12	53,8%	46,2%
12	Negatif	0	6	18	2	20	6	76,9%	23,1%
13	Negatif	5	4	15	2	17	9	65,4%	34,6%
14	Negatif	2	5	16	3	19	7	73,1%	26,9%
15	Negatif	2	10	13	1	14	12	53,8%	46,2%
16	Negatif	1	8	16	1	17	9	65,4%	34,6%
17	Negatif	2	4	18	2	20	6	76,9%	23,1%
18	Negatif	0	3	20	3	23	3	88,5%	11,5%
19	Negatif	1	5	16	4	20	6	76,9%	23,1%
20	Negatif	1	8	15	2	17	9	65,4%	34,6%

TABEL 6. *Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Stres Selama Covid-19*

Sikap Responden	Pernyataan	Jawaban	Skor sikap responden	Skor Netral

	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata²	Item	Rata²
Stres organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	11	(-)	5	7	12	2	2,42	2,71	2,5	2,5
		Skor	1	2	3	4				
	12	(-)	0	6	18	2	2,85		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	13	(-)	5	4	15	2	2,54		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	14	(-)	2	5	16	3	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	15	(-)	2	10	13	1	2,50		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	16	(-)	1	8	16	1	2,65		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	17	(-)	2	4	18	2	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	18	(-)	0	3	20	3	3,00		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	19	(-)	1	5	16	4	2,88		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	20	(-)	1	8	15	2	2,69		2,5	
		Skor	1	2	3	4				



TABEL 3. *Hasil Kuesioner Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19*

Berdasarkan Tabel 6. diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stress akademik. Akan tetapi sisi positif yang bisa diambil adalah memaksa guru/dosen dan siswa/mahasiswa melek IT dan terbiasa memanfaatkan media online. Kondisi tersebut memunculkan ide-ide kreatif yang produktif. Kemampuan menyesuaikan diri dan menikmati kondisi yang ada akan mengalihkan stress dari distress menjadi eustress. Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (distress), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (eusstres). Butuh pengendalian jiwa yang matang (dewasa)

agar kondisi yang ada menjadi hal yang positif. Stress dapat dikonseptualisasikan dari berbagai macam sudut pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, dan stress sebagai interaksi antara individu dan lingkungan.

Stres dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stress. Dengan memahami teori dan konsep stres, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. Yang perlu ditekankan dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut.

Setiap orang memiliki cara mengatasi stres yang berbeda-beda, cara ini perlahan berubah menjadi kebiasaan jika dilakukan terus menerus. Ada yang menghadapi stress dengan cara yang sehat, atau justru memperburuk keadaan dengan melakukan hal-hal di luar batas. Diana Ballesteros dan Janis Whitlock mengemukakan dua jenis cara mengatasi stres, yakni: (a) Strategi yang baik dalam menghadapi stres: berolahraga secara rutin, memiliki alokasi waktu untuk beristirahat dan perawatan diri, menyeimbangi antara bekerja dan bermain, membuat manajemen waktu dan meditasi. (b) Strategi yang tidak baik dalam menghadapi stres: Mengonsumsi alkohol dan narkotika, melakukan kejahatan dan kriminal, menunda-nunda pekerjaan, menyakiti diri sendiri dan makan/minum berlebihan.

Masyarakat Indonesia yang religius memandang Covid-19 sebagai ujian yang harus dilalui. Berpikir positif dengan selalu menjaga imunitas tubuh dan spiritualitas menjadi salah satu cara agar terhindar dari stress. Memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk beraktivitas secara positif dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan menjadi solusi dalam menghadapi stress di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan pengujian normalitas dan homogenitas data terpenuhi yaitu berdistribusi normal dan homogen maka dilakukan dengan analisis parametrik Pearson Correlation. Uji *Pearson* dilakukan memakai SPSS dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka H_0 diterima

Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Hasil uji Pearson Correlation dengan SPSS disajikan dalam Tabel 7.

TABEL 7. *Hasil Uji Pearson Correlation Data Stres dan Konflik di Masa Covid-19*

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh informasi bahwa nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,045 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik dan stres guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Salah satu mengatasi konflik dan stress dalam lembaga pendidikan, diantaranya: memperjelas tugas masing-masing komponen lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan job description; emberikan penjelasan kepada setiap komponen lembaga untuk bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab dan meminta saran kepada teman kerja atau kepala Madarasah apabila terjadi permasalahan yang menyangkut lembaga; menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, agar terlepas dari stress dan konflik; menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat dan saling menghargai antar sesama komponen lembaga; dan menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk tidak putus asa atas apa yang telah tejadi dan bersyukur atas karunia yang diterima. Selain itu, untuk menangani konflik dan stres kepala sekolah harus melatih diri dalam tiga hal, yakni mengelola waktu, mengembangkan energi, dan memecahkan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, S. M., & Al-Fandi, H. (2007). *Kenapa Harus Stres.* Jakarta: Amzah.

Arifin, V. R. (2009). *Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Charlesworth, E. A., & Nathan, R. G. (1996). *terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.

Collage, B. (2004). Work Life Balance and Working Home.

Connolly, J. (2020). Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation . *Global Policy* , 283–92.

Denim, S., & Khairil. (2011). *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru).* Bandung: Alfabeta.

Faisal, S. (2010). *Format-Format Penelitian Sosial.* Jakarta: Rajawali.

Gunawan, M. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia.* Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

Handoko, T. H. (2002). *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Kariadinata, R. (2018). *Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11.* Bandung: UIN Bandung.

Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.

Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19.* Jakarta.

Rasmun. (2004). *Stres Kopin dan Adaptasi.* Jakarta: CV. Sagung Seto.

Robins, S. P. (1990). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi.* Jakarta: Archan.

Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin.* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Suryabrata. (1987). *Metode Penelitian.* Jakarta: Rajawali.

Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner).* Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2013). *Konflik Dan Manajemen Konflik.* Jakarta: Salemba Humanika.

Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi. *Jurnal Psycho Idea*, Vol. 8 No.2.

Zainal Arifin, ". (2013). The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 240.

PORTOFOLIO KELOMPOK

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Kls II/B Reguler

Disusun dalam memenuhi tugas & Persyaratatan Ujian Akhir Semester

PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM S2
PROGRAM PASCASARJANA
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2021

661-1427

PORTOFOLIO KELOMPOK

MATA KULIAH

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh:

KELOMPOK 1/B-II

1. Robi Suhada/2200060021/Ketua
2. Rasyid Za'far Siddik/2200060019/Anggota
3. Risna Salma Lianti/2200060020/Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2020

IDENTITAS KELOMPOK 1



I. DASAR

Silabus, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan Islam **Nama: Robi Suhada Kls II/B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-21	-Pengenalan Mata Kuliah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugasan	Daring Webinar ZOOM				
02	10-03-21	Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
03	10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	10-03-21	√	10-03-21
04	17-03-21	Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	17-03-21	√	17-03-21
05	24-03-21	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	24-03-21	√	31-03-21
06	31-03-21	Kekuasaan politik wewenan dan tangungjawab	LMS e-Knows	√	31-03-21	√	02-04-21
07	07-04-21	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	07-04-21	√	07-04-21
08	14-04-21	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	14-04-21	√	14-04-21
09	21-04-21	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	21-04-21	√	21-04-21
10	28-04-21	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	28-04-21	√	28-04-21
11	05-05-21	UTS	LMS e-Knows				
12	12-05-21	Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stress Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	10-05-21	√	10-05-21
13	19-05-21	Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	19-05-21	√	19-05-21
14	26-05-21	Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-05-21	√	26-05-21
15	02-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan	LMS e-Knows	√	02-06-21	√	04-06-21
16	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster KELOMPOK Hasil perbaikan masukan TO Assignment	Makalah-Poster Webinar ZOOM			√	24-06-2021
17	23-06-2021	Submit Lap RM-Jurnal-Poster INDIVIDU Hasil perbaikan masukan TO Assignment				√	24-06-2021
18	30-06-2021	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows			√	30-06-2021



Bandung, 25 Juni 2021
Mahasiswa,

(Robi Suhada)

NIM: 2200060021

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh:

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 1	2200060021	Robi Suhada
	2200060019	Rasyid Ja'far Siddiq
	2200060020	Risna Salma Lianti

Makalah yang Diperiksa :

Kelompok	2
Judul Makalah	Perilkau Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid 19
Dikerjakan Hari/Tgl	Sabtu, 22 Mei 2021

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:
Nama Mahasiswa : Robi Suhada
NIM : 2200060021 Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 Kelompok 2 Kelas II/Reg B
Dikerjakan Hari/tgl : Rabu/26 Mei 2021
Berikut temuan dan komentar yang di berikan :



No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
1.	Cover makalah, kurang rapih sebaiknya nama program studi ditulis satu baris		✓
2.	Pada hal. iii kata pengantar, spasi tidak konsisten, sebaiknya diatur before after nya agar tidak menggunakan enter setelah judul		✓

3.	Pada hal. iv daftar isi tidak mencantumkan sub bab	✓	
4.	Pada hal. 1 bab pendahuluan, paragraf kedua tidak konsisten dalam mengutip, di awal menggunakan footnote tapi di paragraf ini menggunakan bodynote		✓
5.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, paragraf pertama tidak menggunakan indensi		✓
6.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, tulisan judul buku dalam footnote tidak dicetak miring, seharusnya judul buku dalam footnote harus diketik dengan cetak miring		✓
7.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata justify		✓
8.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah no. 3 adanya kata “lakukan” menjadi kalimat susah dipahami. Sebaiknya kata lakukan dihapus	✓	
9.	Pada hal. 4 bab II Kajian Pustaka, sub bab A, poin 1, paragraf satu, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring	✓	
10.	Pada hal. 8 bab pembahasan, sub bab C, tidak mencantumkan sumber kutipan		✓
11.	Pada hal. 13 bab metode penelitian, sub bab B, poin 2 tabel jenis data tidak di sisi dengan lengkap	✓	
12.	Pada hal. 14 bab metode penelitian, sub bab B, poin 3, paragraf pertama ada pemborosan kata yaitu jl. Jalan	✓	
II.	**Poster**		
1.	Conclusion di poster tidak mencerminkan kesimpulan isi penelitian melainkan hanya poin kebijakan saja	✓	

Bandung, 26 Mei 2021



Robi Suhada
NIM :
2200060021

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh:

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 1	2200060021	Robi Suhada
	2200060019	Rasyid Ja'far Siddiq
	2200060020	Risna Salma Lianti

Makalah yang Diperiksa :

Kelompok	3
Judul Makalah	Iklim dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid 19
Dikerjakan Hari/Tgl	Sabtu, 22 Mei 2021

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:
Nama Mahasiswa : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019 Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Masa Covid 19 Kelompok 3 Kelas II/Reg B
Dikerjakan Hari/tgl : Rabu/26 Mei 2021



Berikut temuan dan komentar yang di berikan :

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
1	Judul tidak sesuai dengan arahan yang diberikan oleh dosen pengampu	✓	
2.	Jarak spasi pada makalah tidak konsisten		✓
3.	Pada hal 4, bab II kajian pustaka tidak konsisten dalam penggunaan kutipan, ada yang menggunakan		✓

	bodynote dan footnote		
4.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, paragraf pertama tidak menggunakan indensi		✓
5.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, tulisan judul buku dalam footnote tidak dicetak miring, seharusnya judul buku dalam footnote harus diketik dengan cetak miring		✓
6.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata justify		✓
7.	Pada hal. 4 bab II Kajian Pustaka, sub bab A, poin 1, paragraf satu, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring	✓	
8.	Pada hal. 8 bab pembahasan, sub bab C, tidak mencantumkan sumber kutipan		✓
9.	Pada hal. 14 bab metode penelitian, sub bab B, poin 3, paragraf pertama ada pemborosan kata yaitu jl. Jalan	✓	
II.	**Poster**		
1.	Conclusion di poster tidak mencerminkan kesimpulan isi penelitian melainkan hanya poin kebijakan saja	✓	

Bandung, 26 Mei 2021

Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh:

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 1	2200060021	Robi Suhada
	2200060019	Rasyid Ja'far Siddiq
	2200060020	Risna Salma Lianti

Makalah yang Diperiksa :

Kelompok	4
Judul Makalah	Iklim dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid 19
Dikerjakan Hari/Tgl	Sabtu, 22 Mei 2021

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:
Nama Mahasiswa : Risna Salma Lianti
NIM : 2200060020 Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Kelompok 4
Dikerjakan Hari/tgl : Senin/24 Mei 2021



Berikut temuan dan komentar yang di berikan :

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
13.	Pada hal. 3 Penggunaan kata yang tidak baku pada daftar isi		✓
14.	Pada hal. 12 bab II Kajian Pustaka Judul Sub bab, Penggunaan kata yang tidak baku		✓
15.	Pada hal. 12 bab II Kajian Pustaka paragraph pertama, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring	✓	

16.	Pada hal. 17 bab II Kajian Pustaka Ukuran poin huruf dan angka tidak konsisten		✓
17.	Pada hal. 31 bab II Kajian Pustaka Penulisan kata yang kurang tepat		✓
18.	Pada hal. 42 bab III Metode penelitian, Nama MA tidak sesuai dengan nama sekolah yang ditetapkan menjadi tempat penelitian	✓	
19.	Pada hal. 46 bab pembahasan, Penulisan kata yang kurang tepat		✓
20.	Pada hal. 54 bab pembahasan, Penggunaan kata yang tidak baku	✓	
21.	Pada hal. 60 lampiran, Tidak ada surat bukti telah melaksanakan penelitian dari MA Al-Ma'arif melainkan hanya mencantumkan bukti kuisioner	✓	
II.	**Poster**		
1.	Tulisan pada abstrak terlalu kecil dan padat sehingga sulit untuk dibaca.		✓

Bandung, 24 Mei 2021



Risna Salma Lianti
NIM : 2200060020

DAFTAR CEK URAIAN ISI FILE PORTOFOLIO

NO	URAIAN ISI FILE PORTOFOLIO	CEK
1.	Makalah final perbaiakan diskusi tanggal 5 Juni 2021 (Revisi isi poster hasil penelitian yang disampaikan pada diskusi web tanggal 2 Juni 2021)	✓
2.	Dokumen kelengkapan kegiatan/kebijakan diskusi kelompok webinar (info diskusi, info jadwal undangan diskusi: dokumentasi administrasi dan foto proses pelaksanaan)	✓
3.	Makalah yang didiskusikan adalah makalah yang dikirimkan kepada kelompok lain untuk direvisi atau dikoreksi. Dokumen pada bagian ini berarti dokumen kerja kelompok (1,2,3,4) pada makalah anda yang dikirim dari :	✓
	Kelompok 1 pada tanggal 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/inset comment) dilengkapi berita acara yang di tanda tangan oleh anggota kelompok mereka	✓
	Kelompok 2 pada tanggal 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/inset comment) dilengkapi berita acara yang di tanda tangan oleh anggota kelompok mereka	✓
	Kelompok 3 pada tanggal 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/inset comment) dilengkapi berita acara yang di tanda tangan oleh anggota kelompok mereka	✓
	Kelompok 4 pada tanggal 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/inset comment) dilengkapi berita acara yang di tanda tangan oleh anggota kelompok mereka	✓
4.	Makalah hasil revisi/masukan dosen (makalah yang dibagikan kepada kelompok lain	✓
5.	Makalah hasil revisi /masukan dosen	✓
6.	Makalah kelompok hasil revisi kelompok 1 kepada kelompok 2,3,4 tanggal 19 Mei 2021	✓
7.	RPS/RPM lengkap	✓

MAKALAH FINAL HASIL PERBAIKAN DISKUSI
WEBINAR TANGGAL 15 JUNI 2021

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organsasi Lembaga Pendidikan Islam
Dosen Pengampu :
Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

Disusun Oleh :
Kelompok 1 Kelas Reguler-B/II

1. Robi Suhada — Ketua Kelompok
2. Rasyid Za'far Siddik — Anggota
3. Risna Salma Lianti — Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang ”lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi 6

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah 8

B. Unit Analisis 8

1. Subjek Penelitian 8

2. Informasi Penelitian 8

3. Lokasi Penelitian 9

C. Metode Pengumpulan Data 9

D. Teknik Analisis Data 9

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
B. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
C. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 13
D. Sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 13
D. Sistem Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 15

BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 16
B. Implikasi 16
C. Saran 17

DAFTAR PUSTAKA 18

LAMPIRAN-LAMPIRAN 20

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[1]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[2]

---

[1] Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2
[2] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogianya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[3]

[3] Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19?
2. Bagaimana sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19?
3. Bagaimana pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 ?
4. Bagaimana sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?
5. Bagaimana Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
2. Untuk mengetahui sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.
3. Untuk mengetahui sistem pemeliharaan (maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

4. Untuk mengetahui sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
5. Untuk mengetahui sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.

2. Secara Praktis

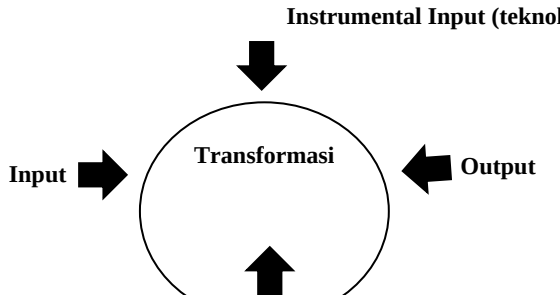
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi

Dalam mengidentifikasi lingkungan organisasi Mada Mustafa mengidentifikasinya berupa elemen-elemen lingkungan yang mempengaruhi organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:[4]



Sistem dalam organisasi pada gambar tersebut berinteraksi dengan lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi, yang menurut lubis, dikelompokan sebagai berikut:[5]

1. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan output organisasi.
2. Sub sistem perbatasan (boundari spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri dari perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
3. Sub sistem pemeliharaan (maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.

[4] Manda Mustafa, *Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta: FKIP-UNY, 2002), h. 20.
[5] Lubis Haris, S.B & Martani Husaini, *Teori Organisasi (Suatu pendekatan Makro)*, (Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987), h. 71.

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalah, kesempatan, perubahan, dan mengatur adaptasi terhadap perubahan lingkungan tersebut.
5. Sub sistem pengarahan (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

Instrumental input (teknologi, ekonomi, pasar), enviromental input (keuangan, pemerintah, politik, kebijakan). Prinsip keterbukaan dan ketergantungan organisasi terhadap lingkungan menyebabkan komposisi elemen-elemen lingkungan yang berpengaruh terhadap organisasi akan berlainan sesuai dengan perbedaan organisasi maupun kondisi lingkungannya. Yang paling penting adalah menemukan cara untuk mengidentifikasikan elemen-elemen lingkungan yang dapat digunakan pada organisasi yang berbeda pada lingkungan yang berbeda.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[6]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[7]

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

2. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

---

[6] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36
[7] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

3. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survei yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Kabupaten Sumedang, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakukan selama dilapangan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Reduksi data adalah memfokuskan pada hal-hal yang sangat penting dicari dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[8]

2. Penyajian Data

[8] Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hlm. 5.

Dengan menyajikan data, maka akan mepermudah untuk memahami tentang apa yang sedang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data adalah usaha mengorganisasikan dan memaparkan data secara menyeluruh guna memperoleh gambaran secara lengkap dan utuh.[9]

3. Verifikasi Data.

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.[10]

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

[9] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D,* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 338.
[10] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D,* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 341.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara *online.*

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah sistem produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (*online*).

Pembelajaran *online* saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

1. Sistem produksi di MA Muhammdiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara kepada kepala sekolah, pada sistem produksi yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari bahwa kepala sekolah menginstruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan meskipun dalam kondisi yang serba kesulitan, tetapi bagiamanapun keadaannya guru harus dapat mengajarkan pembelajaran sehingga para murid tetap bisa belajar dimanapun murid berada dengan sistem pembelajaran daring. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan tugas dan latihan kepada para murid. Pada masa pandemi seperti tidak hanya guru saja yang dituntut untuk dapat mengajar dengan baik tetapi murid juga harus dapat belajar secara mandiri, kreatif, dan inovatif, yang nantinya murid pada kondisi sekarang dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Sistem perbatasan yang terdapat di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah sistem input dan output. *Pertama,* pada sistem input kepala sekolah memberikan spesifikasi bagi para calon siswa yang ingin masuk kepada lembaga tersebut. Ini dilakukan agar siswa yang masuk kepada lembaga tersebut dapat mengikuti pembelajaran yang diberikan oleh para guru dengan baik. Tidak hanya mendengarkan saja tetapi murid dapat mengembangkan pemahaman mereka setelah belajar dengan berdiskusi dan lain sebagainya. Selain dari pada itu, spesifikasi ini berguna pada keadaa sekarang yang dimana ketika pembelajaran dilakukan tidak dengan tatap muka (Luring) para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan sebaik mungkin, melatih kemandirian, kreatif, dan inovatif, meskipun ada beberapa siswa yang memang butuh perhatian lebih dari gurunya agar dapat mengimbangi dengan teman sebaya nya.

Kedua, pada sistem output siswa akan dapat bersaing dengan sekolah favorit yang tersebar diseluruh indonesia dan bisa masuk kepada universitas favorit juga seperti UGM, UI, UPI, UNPAD, dan lain sebagainya.

Adapun sistem perbatasan pada sisi input dan output adalah pada proses pendidikan. Proses pendidikan ini yang menentukan seorang siswa dapat berkembang atau tidak. Guru juga dituntut untuk dapat memberikan pembelajaran semudah mungkin sehingga para murid dapat memahaminya dengan baik dan benar.

3. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Dalam pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah bekerja keras untuk memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi pada zaman sekarang yaitu pandemi covid 19. Pemeliharaan yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis terkait masalah pembelajaran yang banyak sekali kekurangan. Kepala sekolah memberikan workshop kepada para guru, workshop ini berkenaan dengan teknis pembelajaran jarak jauh yang dimana guru dapat berkomunikasi dengan murid meskipun diluar jangkauan guru yaitu dengan mengandalkan beberapa aplikasi online sebagai penunjang pembelajaran seperti *Zoom Meet, Google Meet, Schoology,* dan *E-Learning*.

4. Sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara daring (*Online*). Bimtek (bimbingan teknis) telah diberikan untuk dapat menunjang pembelajaran sebaik mungkin meskipun pembelajaran yang dilakukan dengan jarak jauh. Pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara *online* atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu

bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara *online* seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan wali siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara *online* sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain dari pada bimtek yang dilakukan kepala sekolah juga menerapkan prokes (Protokol Kesehatan) sebaik mungkin dengan cara para guru selalu memakai masker baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, selalu menjaga jarak, dan selalu mencuci tangan, karena kepala sekolah sudah menyiapkan tetap mencuci tangan dibeberapa titik di lingkungan sekolah, menyediakan handsanitaizer, dan menyediakan masker pula agar apabila para guru kedapatan ada yang tidak memakai masker maka akan diberi untuk menekan angka covid 19. Selain dari pada itu kepala sekolah juga mewajibkan kepada para guru untuk di vaksin ini untuk menguatkan metabolisme tubuh para guru dan juga persiapan apabila pada tahun ajaran baru dilaksanakan pembelajaran tatap muka.

5. Sistem pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Didalam sistwm pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari yaitu dengan cara tetap tenang tidak panik pada keadaan covid 19, selalu menjaga pola makan dengan baik agar imunitas tubuh kuat. Arahan lainnya adalah dengan melaksanakan protokol kesehatan dengan sebaik mungkin sesuai instruksi dari pemerintah yaitu dengan cara 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Pengarahan selanjutnya adalah dengan tetap melaksanaka kewajiban tenaga pendidik sebagai pemberi informasi terkait pembelajaran kepada peserta didik dengan memanfaatkan aplikasi online yang memiliki dampak negatif dan positif. Tetapi hal tersebut harus dimaksimalkan sebaik mungkin agar lembaga pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan zaman yang semakin pesat dalam dunia teknologi.

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan guru-guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Maka dapat diambil bahwa:

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
5. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti

apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yag sudah tersedia.

C. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Lubis Hari, S. &. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro).* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustafa, M. (2002). *Organisasi Pendidikan.* Yogyakarta: FKIP-UNY.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

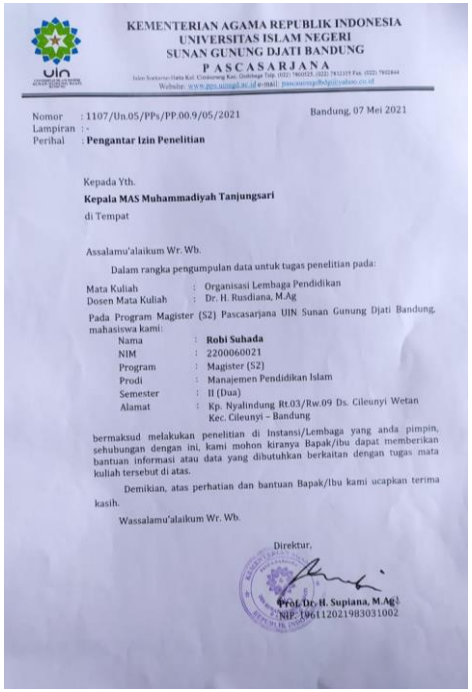
Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

Lampiran-lampiran :

1. Surat Pengantar Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
P A S C A S A R J A N A

Nomor : 1107/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 07 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAS Muhammadiyah Tanjungsari
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Nyalindung Rt.03/Rw.09 Ds. Cileunyi Wetan Kec. Cileunyi – Bandung

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUMEDANG
MA MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI
STATUS: TERAKREDITASI A (AMAT BAIK)
Alamat : Jln. Raya Tanjungsari No. 189 Tlp. 022 7914274 Sumedang 45362
E_mail: Masmuhammadiyah.tanjungsari@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 43/III/4.AU/O/2021

Kepala Madrsah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program Studi : Magister (S2)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Judul Penelitian : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

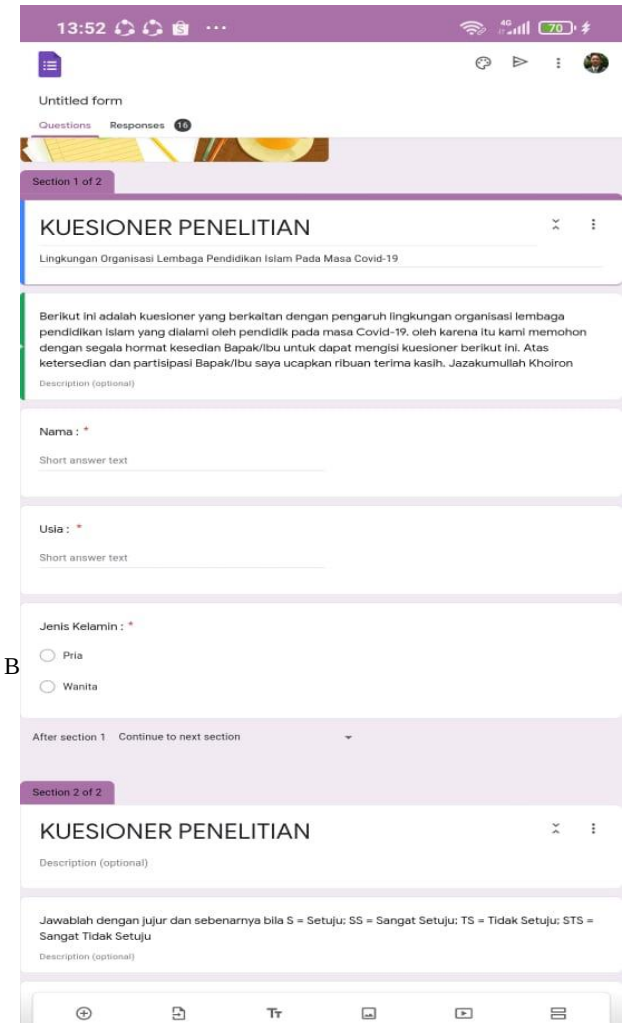
Benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di MA Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang mulai tanggal 8 Mei 2021 sampai dengan tanggal 11 Mei 2021.

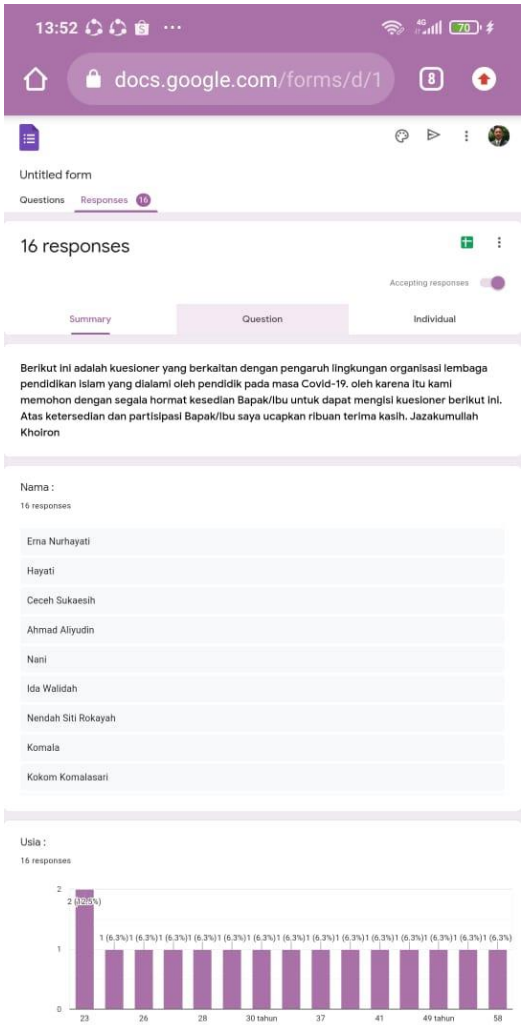
Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjungsari, 11 Mei 2021
Kepala Madrasah,

Agus Jaenudin, S.Pd.I

3. B


13:52
Untitled form
Questions
Responses 16
Section 1 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid-19
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Description (optional)
Nama : *
Short answer text
Usia : *
Short answer text
Jenis Kelamin : *
Pria
Wanita
After section 1 Continue to next section
Section 2 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Description (optional)
Jawablah dengan jujur dan sebenarnya bila S = Setuju; SS = Sangat Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju
Description (optional)

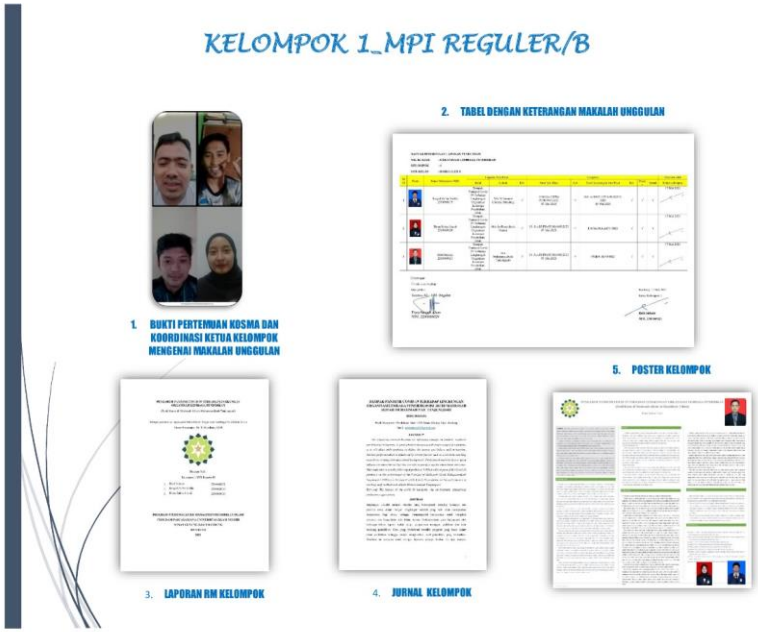

13:52
docs.google.com/forms/d/1
Untitled form
Questions
Responses 16
16 responses
Accepting responses
Summary
Question
Individual
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Nama :
16 responses
Erna Nurhayati
Hayati
Ceceh Sukaesih
Ahmad Aliyudin
Nani
Ida Walidah
Nendah Siti Rokayah
Komala
Kokom Komalasari
Usia :
16 responses
2
1
0
23
26
28
30 tahun
37
41
49 tahun
58

4. Foto-foto kegiatan penelitian





5. Bukti kerja kelompok



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
(Studi Kasus di MA Muhammadiyah Tanjungsari)
Kelompok I (Satu)/Kelas MPI-B/II Reguler

Robi Suhada 2200060021 (Ketua Kelompok), Rasyid Za'far Siddik 2200060019 (Anggota), Risna Salma Lianti 2200060020 (Anggota)

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders Spanning, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

PENDAHULUAN

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Peran pendidik sangat strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Tenaga kependidikan profesional mampu mengajar siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dari segi guru perlu memperhatikan siswa secara individu. Guru profesional adalah guru yang memiliki sekumpulan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus di bidang keguruan sehingga dapat mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Dalam menunjang profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh yang besar dalam dunia pendidikan sehingga mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk mewujudkan guru yang profesional dapat didukung oleh visi sekolah dan pengalaman mengajar yang diidentikkan sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengarahkan peneliti ke tempat kejadian atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati peneliti.

HASIL PENELITIAN

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

DISKUSI DAN KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan

3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
5. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang

Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lianti

Email: Jafarrasyid82@gmail.com, robisuhada.82@gmail.com, salmarisna2@gmail.com.

Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen) (Rusdiana, 2016). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Muhammadiyah

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi (Sugiono, 2015)

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

1. Pada sub sistem produksi MA Muhammadiyah memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
2. Pada sub sistem pembatasan MA Muhammadiyah memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Muhammadiyah karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
3. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Muhammadiyah memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
4. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Muhammadiyah Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHA

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

1. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
2. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
3. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
4. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk

DAFTAR PUSTAKA

Agus Jaenudin, (kepala Madrasah), wawancara oleh Robi Suhada, Tanggal 09 Mei 2021.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.







NOTULA DISKUSI/BERITA ACARA DISKUSI
WEBINAR TANGGAL 2 JANUARI 2021

NOTULA DISKUSI

Judul Diskusi	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19
Tempat dan Waktu	Rabu, 16 Juni 2021
Pemateri	- Rasyid Ja'far Siddiq - Salman Faturphman - Tengku Faqrul Razi - Siti Rodiah
Moderator	Robi Suhada
Notulen	Risna Salma Lianti

SUSUNAN ACARA

NO	WAKTU	KEGIATAN	PJ
1	2 menit	Pembukaan	Robi Suhada
2	5 menit	Penyampaian Materi	Rasyid Ja'far Siddiq
3	5 menit	Sanggahan dari seluruh kelompok	Robi Suhada
4	5 menit	Kesimpulan	Risna Salma Lianti
5	3 menit	Penutupan	Robi Suhada

SANGGAHAN DARI KELOMPOK LAIN	
Kelompok 2	- Penyampaian materi cukup bagus - Pada pendahuluan sertakan rujukan - Kerja sama antar kelompok baik
Kelompok 3	- Rumusan dan kesimpulan tidak sama - Penguasaan materi baik - Penggunaan media cukup baik
Kelompok 4	- Penyampaian ide pokok baik, jelas dan singkat hanya saja intonasi harus lebih diperhatikan - Penguasaan materi baik dan bisa ditingkatkan lagi - Penggunaan media gesit dan baik - Kerja sama kelompok baik
Kesimpulan diskusi	- Pada poster rujukan sudah tertera pada daftar pustaka - Rumusan masalah dan kesimpulan sudah selaras namun pada kesimpulan point-point nya banyak yang disatukan - Untuk masalah gaya dan intonasi dalam penyampaian materi bisa ditanyakan langsung kepada penyaji materi.

LEMBAR MASUKAN DARI KELOMPOK LAIN
UNTUK KELOMPOK 1

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:



Nama Mahasiswa : Salman Fathurohman
NIM : 2200060023 (Kelompok 2 Kelas II/Reg B)
Judul Makalah : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 (Kelompok 1 Kelas II/Reg B)
Dikerjakan Hari/tgl : Sabtu/22 Mei 2021

Berikut temuan dan komentar yang di berikan :

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
1	Pada hlm. i Abstrak, tidak mencantumkan metode, hasil dan kesimpulan penelitian, isinya terlalu banyak mengurai isu/bahasan.	✓	
2	Pada hlm. i Abstrak, pada tujuan penelitian menggunakan kalimat pertanyaan, seperti yang lumrah digunakan dalam rumusan masalah.		✓
3	Pada hlm. i Asbtrak, kata kunci berupa kalimat, tidak menggunakan kata.		✓
4	Pada hlm. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab A tidak menyinggung dengan cermat mengenai dampak pandemi Covid-19 di lingkungan organisasi lembaga pendidikan Islam	✓	
5	Pada hlm. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab B, kurang tepat dalam penggunakan huruf kapital		✓
6	Pada hlm. 5 Bab pendahuluan, Sub bab D, poin nomor 2, tidak disebutkan kegunaan dan manfaatnya bagi kepala sekolah, hanya secara spesifik untuk guru saja.	✓	
7	Pada hlm. 6 Bab Kajian Pustaka, Sub bab A dan B, pembahasan sub-judul tidak jelas.	✓	
8	Pada hlm. 8 Bab Kajian Pustaka, Sub bab A, teori tidak diuraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas.	✓	
9	Pada hlm. 9 Bab Kajian Pustaka, Sub bab B, teori tidak diuraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas.	✓	
10	Pada hlm. 12 Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, tidak menjawab rumusan masalah yang dibuat.	✓	
11	Pada hlm. 14 Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, Sub bab A paragraf 8-9 kata asing tidak ditulis miring.		✓
II.	**Poster**		
1	Poster tidak dimasukan ke dalam laporan mini riset	✓	
III.	**Jurnal**		
1	Jurnal secara keseluruhan tidak menggunakan font cambria dan ukuran font tidak sesuai		✓
2	Asbtrak, kata kunci berupa kalimat tidak menggunakan kata.		✓
3	Tujuan penelitian pada abstrak menggunakan kalimat pertanyaan	✓	

Bandung, 23 Mei 2021

Salman Fathurohman
NIM : 2200060023

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW



Dibuat oleh:
Nama Mahasiswa : Wildan Hadiana
NIM : 2200060030 Kelompok 3 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Dikerjakan : Rabu/26 Mei 2021
Hari/tgl
Berikut temuan dan komentar yang di berikan :

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
22.	Pada hal. 1 bab pendahuluan, latar belakang masalah kata profesional salah penulisan		✓
23.	Pada hal. 1 bab pendahuluan, paragraf kedua tidak konsisten dalam mengutip, di awal menggunakan footnote tapi di paragraf ini menggunakan bodynote		✓
24.	Pada hal. 5 bab pendahuluan, kegunaan dan manfaat penelitian bagian b secara teoritis kurang jelas manfaatnya	✓	
25.	Pada bab pendahuluan, penggunaan kata pendidik dan guru tidak konsisten	✓	
26.	Pada hal. 8 bab kajian pustaka, penulisan bahasa asing tidak di cetak miring		✓
27.	Pada hal. 8 bab pembahasan, teori inti II kurang penjelasan	✓	
28.	Pada hal. 10 bab metode penelitian, terdapat kata yang tidak baku (kancah)	✓	
29.	Pada hal. 11 bab metode penelitian, lokasi penelitian alamatnya tidak lengkap	✓	
30.	Pada hal. 11 bab metode penelitian, penggunaan rata kiri kurang rapih		✓
31.	Pada hal. 13 bab metode penelitian, penulisan kata obyek salah		✓
32.	Pada hal. 14 bab metode penelitian, penuliasan kata pariable	✓	
33.	Pada hal. 13 bab hasil penelitian, penggunaan kalimat adapun hasil wawancara, seharusnya berdasarkan hasil wawancara	✓	
II.	**Poster**		
1.	Hasil pembahasan di poster tidak sesuai dengan tujuan di mini riset	✓	
2.	Conclusion di poster tidak mencerminkan kesimpulan isi penelitian melainkan hanya poin kebijakan saja	✓	
III.	**Jurnal**		

1.	Pada bagian conclussion, kalimat jam bertanya kurang tepat, harusnya jam tanya jawab		✓

Bandung, 26 Mei 2021



Wildan Hadiana
NIM : 2200060030

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:

Nama Mahasiswa : Siti Rodiah
NIM : 2200060105 Kelompok 4 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Dikerjakan Hari/tgl : Sabtu/22 Mei 2021



Berikut temuan dan komentar yang di berikan:

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
1.	Pada halaman Cover penggunaan spasi tidak konsisten karena before afternya tidak di nol kan sehingga mengubah ukuran spasi		✓
2.	Pada hal. i Abstrak terlalu banyak menjelaskan isu sedangkan metode penelitian, hasil penelitian, dan kesimpulan dari penelitian tidak dijelaskan	✓	
3.	Pada hal. i Abstrak tujuan penelitiannya menggunakan kata tanya apa yang biasanya digunakan dalam rumusan masalah		✓
4.	Pada hal. i Abstrak Penulisan kata kunci abstrak berupa kalimat seharusnya berupa kata		✓
5.	Pada hal. i Pemilihan kata kunci berbeda dengan judul sebaiknya kata kunci dipilih dari kata-kata yang ada pada judul	✓	
6.	Pada hal. iii, Daftar isi, ukuran spasi tidak konsisten berbeda dengan ukuran spasi lainnya dan daftar isi tidak sesuai dengan apa yang ada didalam makalah		✓
7.	Pada hal 1, Bab Pendahululuan, Sub bab A, Paragraf 2, Tidak tepat penggunaan tanda baca setelah kata penghubung		✓
8.	Pada hal. 1-30, Bab Pendahuluan, Bab kajian pustaka, Bab Metode penelitian, dan Bab Hasil penelitian dan pembahasan, Tidak konsisten penggunaan jenis huruf dalam penulisan footnote dan nomor halaman masih menggunakan calibri belum time new roman		✓
9.	Pada hal. 3 Bab Pendahuluan, Sub bab A, Paragraf 8, Tidak menggunakan kata baku		✓
10.	Pada hal. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab A, Paragraf 13, Tidak ada studi pendahuluan dalam latar belakang	✓	
11.	Pada hal. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab A, Paragraf 14, Tidak membahas dampak pandemi Covid-19 dengan kata lain pembahasan variabel judul tidak sistematis	✓	
12.	Pada hal. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab B, Rumusan masalah nomor 1, Belum tepatnya penggunaan huruf kapital dan huruf kecil		✓
13.	Pada hal. 6 Bab Kajian Pustaka, Secara keseluruhan isi kajian teori tidak sesuai judul, tidak membahas variabel-variabel dalam judul, tidak sistematis dalam menjelaskan teori	✓	
14.	Pada hal. 8 Bab Kajian Pustaka, Sub bab A, poin a dan b, Kata asing tidak ditulis cetak miring		✓
15.	Pada hal. 9 Bab Kajian Pustaka, Sub bab A dan B, Topik sub judul tidak jelas	✓	
16.	Pada hal. 11 Bab Metode Penelitian, Sub bab B, poin 3, Paragraf 1, Tidak memakai kata baku		✓
17.	Pada hal. 11 Bab Metode Penelitian, Sub Bab C dan Sub bab D, Paragraf 1, Kurangnya penjelasan metode dan teknik penelitian yang digunakan	✓	
18.	Pada hal. 12 Bab Hasil penelitian dan pembahasan, Sub bab A, Secara keseluruhan hasil penelitian dan pembahasan tidak sesuai dengan rumusan masalah sehingga tidak menjawab rumusan yang dibuatnya	✓	
19.	Pada hal. 12 Bab Hasil penelitian dan pembahasan, Sub bab A, Paragraf 1, 2, dan 3, Kata asing tidak ditulis cetak miring dan tidak tepatnya penggunaan huruf kapital		✓
20.	Pada hal. 13 Bab Hasil penelitian dan pembahasan, Sub bab A, Paragraf 4, 5, dan 6, Kata asing tidak ditulis cetak miring, tidak tepat penggunaan huruf kapital, dan adanya pemborosan kata		✓
21.	Pada hal. 14 Bab Hasil penelitian dan pembahasan, Sub bab A, Paragraf 8, dan 9, Kata asing tidak ditulis cetak miring, penggunaan huruf kapital tidak tepat, dan penggunaan tanda baca tidak tipat		✓
22.	Pada hal. 15 Bab Hasil penelitian dan pembahasan, Sub bab A, Paragraf 10, Kata asing tidak ditulis cetak miring, penggunaan huruf kapital tidak tepat, dan adanya pemborosan kata		✓
23.	Pada hal. 16 Bab Kesimpulan, Sub bab A, Paragraf 1 dan poin b, Kata asing tidak ditulis cetak miring, penggunaan huruf kapital tidak tepat, dan penggunaan tanda baca tidak tipat		✓
II.	**Poster**		
1.	Tidak ada poster	✓	
III.	**Jurnal**		
1.	Pada hal. 25 Pada bagian Abstrak terlalu banyak menjelaskan isu sedangkan metode penelitian, hasil penelitian, dan kesimpulan dari penelitian tidak dijelaskan	✓	
2.	Pada hal. 26 Pada bagian abstrak, Tujuan penelitian menggunakan kata tanya apa yang biasanya digunakan dalam rumusan masalah		✓
3.	Pada hal. 26 Pada bagian Abstrak, Penulisan kata kunci abstrak berupa kalimat seharusnya berupa kata		✓
4.	Pada hal. 26 Pada bagian abstrak, Pemilihan kata kunci berbeda dengan judul sebaiknya kata kunci dipilih dari kata-kata yang ada pada judul	✓	
5.	Pada hal.26 Pada bagian Pendahuluan dan Metode, Kata asing tidak ditulis miring, tidak konsisten dalam penggunaan bahasa untuk sub judul, dan topik yang sama dibedakan paragrafnya		✓
6.	Pada hal. 27 Pada bagian hasil, Kata asing tidak ditulis cetak miring, penggunaan huruf kapital tidak tepat, dan tidak tepat dalam pemilihan kata		✓
7.	Pada hal. 28 Pada bagian pembahasan dan kesimpulan, Penggunaan huruf kapital tidak tidak tepat, kata asing tidak ditulis cetak miring, dan adanya pemborosan kata		✓

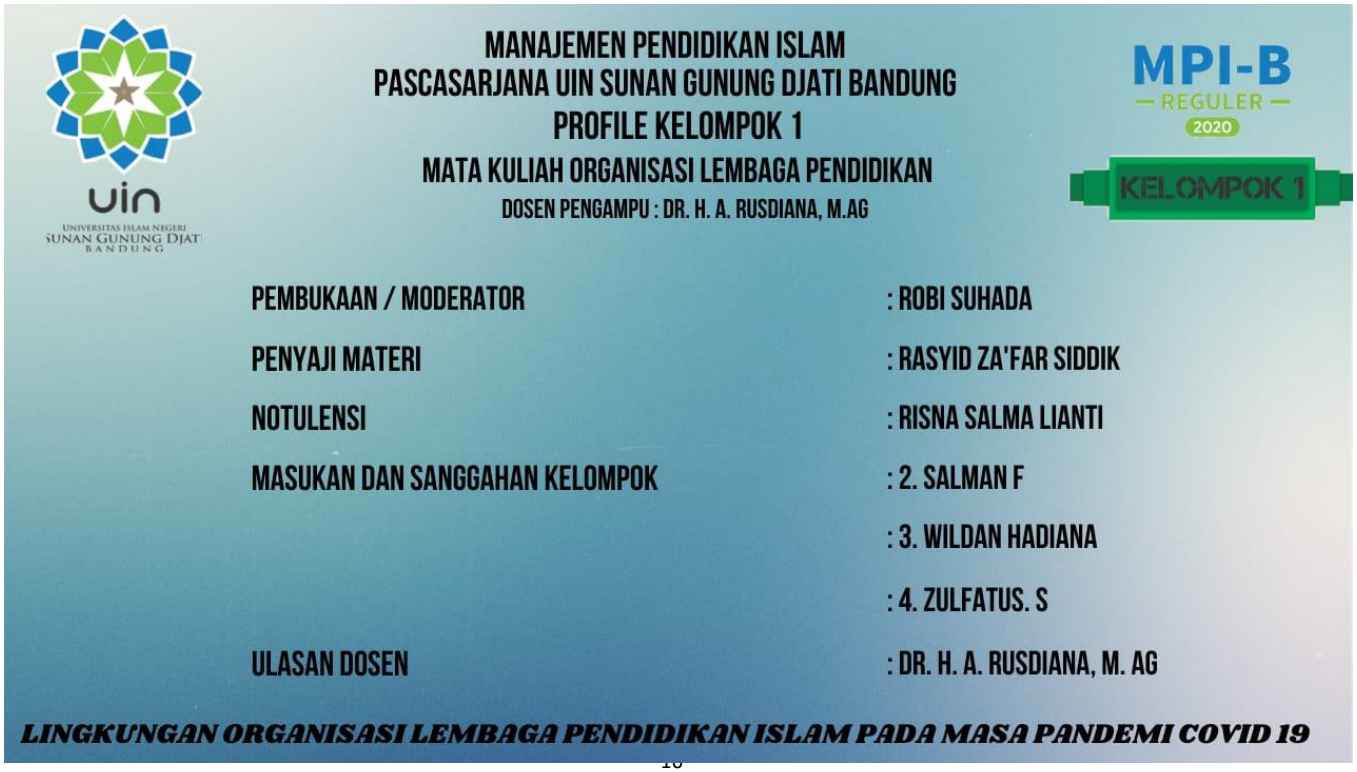
Bandung, 22 Mei 2021
Mahasiswa,

Siti Rodiah
NIM. 2200060105

Informasi Undangan Webinar Via Zoom



Susunan Acara Webinar Via Zoom



MAKALAH REVISI DARI KELOMPOK 2

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organsasi Lembaga Pendidikan Islam
Dosen Pengampu :
Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

Disusun Oleh :
Kelompok 1 Kelas Reguler-B/II

4. Robi Suhada — Ketua Kelompok
5. Rasyid Za'far Siddik — Anggota
6. Risna Salma Lianti — Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang ”lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi 6

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah 8

B. Unit Analisis 8

1. Subjek Penelitian 8

2. Informasi Penelitian 8

3. Lokasi Penelitian 9

C. Metode Pengumpulan Data 9

D. Teknik Analisis Data 9

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
B. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
C. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 13
D. Sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 13
D. Sistem Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 15

BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 16
B. Implikasi 16
C. Saran 17

DAFTAR PUSTAKA 18

LAMPIRAN-LAMPIRAN 20

BAB I
PENDAHULUAN

E. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[11]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[12]

---

[11] Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2

[12] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogianya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[13]

[13] Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence,* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

6. Bagaimana sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19?
7. Bagaimana sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19?
8. Bagaimana pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 ?
9. Bagaimana sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?
10. Bagaimana Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?

G. Tujuan Penelitian

6. Untuk mengetahui sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
7. Untuk mengetahui sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.
8. Untuk mengetahui sistem pemeliharaan (maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

9. Untuk mengetahui sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
10. Untuk mengetahui sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.

H. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

3. Secara Teoritis
   c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.
   d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.

4. Secara Praktis

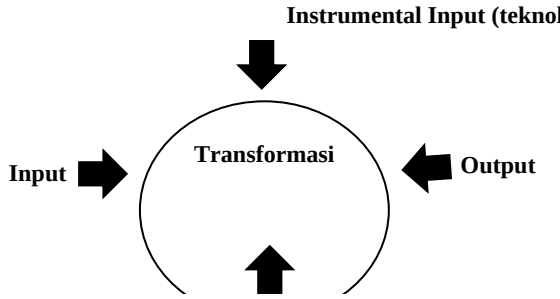
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

B. Identifikasi Lingkungan Organisasi

Dalam mengidentifikasi lingkungan organisasi Mada Mustafa mengidentifikasinya berupa elemen-elemen lingkungan yang mempengaruhi organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:[14]



Sistem dalam organisasi pada gambar tersebut berinteraksi dengan lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi, yang menurut lubis, dikelompokan sebagai berikut:[15]

6. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan output organisasi.
7. Sub sistem perbatasan (boundari spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri dari perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
8. Sub sistem pemeliharaan (maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.

[14] Manda Mustafa, *Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta: FKIP-UNY, 2002), h. 20.
[15] Lubis Haris, S.B & Martani Husaini, *Teori Organisasi (Suatu pendekatan Makro)*, (Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987), h. 71.

9. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalah, kesempatan, perubahan, dan mengatur adaptasi terhadap perubahan lingkungan tersebut.
10. Sub sistem pengarahan (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

Instrumental input (teknologi, ekonomi, pasar), enviromental input (keuangan, pemerintah, politik, kebijakan). Prinsip keterbukaan dan ketergantungan organisasi terhadap lingkungan menyebabkan komposisi elemen-elemen lingkungan yang berpengaruh terhadap organisasi akan berlainan sesuai dengan perbedaan organisasi maupun kondisi lingkungannya. Yang paling penting adalah menemukan cara untuk mengidentifikasikan elemen-elemen lingkungan yang dapat digunakan pada organisasi yang berbeda pada lingkungan yang berbeda.

BAB III
METODE PENELITIAN

E. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[16]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[17]

F. Unit Analisis

4. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

5. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

---

[16] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36
[17] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

6. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survei yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Kabupaten Sumedang, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

G. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakukan selama dilapangan adalah sebagai berikut:

4. Reduksi Data

Reduksi data adalah memfokuskan pada hal-hal yang sangat penting dicari dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[18]

5. Penyajian Data

[18] Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hlm. 5.

Dengan menyajikan data, maka akan mepermudah untuk memahami tentang apa yang sedang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data adalah usaha mengorganisasikan dan memaparkan data secara menyeluruh guna memperoleh gambaran secara lengkap dan utuh.[19]

6. Verifikasi Data.

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.[20]

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

[19] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 338.
[20] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 341.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara *online.*

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah sistem produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (*online*).

Pembelajaran *online* saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

6. Sistem produksi di MA Muhammdiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara kepada kepala sekolah, pada sistem produksi yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari bahwa kepala sekolah menginstruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan meskipun dalam kondisi yang serba kesulitan, tetapi bagiamanapun keadaannya guru harus dapat mengajarkan pembelajaran sehingga para murid tetap bisa belajar dimanapun murid berada dengan sistem pembelajaran daring. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan tugas dan latihan kepada para murid. Pada masa pandemi seperti tidak hanya guru saja yang dituntut untuk dapat mengajar dengan baik tetapi murid juga harus dapat belajar secara mandiri, kreatif, dan inovatif, yang nantinya murid pada kondisi sekarang dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

7. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Sistem perbatasan yang terdapat di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah sistem input dan output. *Pertama,* pada sistem input kepala sekolah memberikan spesifikasi bagi para calon siswa yang ingin masuk kepada lembaga tersebut. Ini dilakukan agar siswa yang masuk kepada lembaga tersebut dapat mengikuti pembelajaran yang diberikan oleh para guru dengan baik. Tidak hanya mendengarkan saja tetapi murid dapat mengembangkan pemahaman mereka setelah belajar dengan berdiskusi dan lain sebagainya. Selain dari pada itu, spesifikasi ini berguna pada keadaa sekarang yang dimana ketika pembelajaran dilakukan tidak dengan tatap muka (Luring) para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan sebaik mungkin, melatih kemandirian, kreatif, dan inovatif, meskipun ada beberapa siswa yang memang butuh perhatian lebih dari gurunya agar dapat mengimbangi dengan teman sebaya nya.

Kedua, pada sistem output siswa akan dapat bersaing dengan sekolah favorit yang tersebar diseluruh indonesia dan bisa masuk kepada universitas favorit juga seperti UGM, UI, UPI, UNPAD, dan lain sebagainya.

Adapun sistem perbatasan pada sisi input dan output adalah pada proses pendidikan. Proses pendidikan ini yang menentukan seorang siswa dapat berkembang atau tidak. Guru juga dituntut untuk dapat memberikan pembelajaran semudah mungkin sehingga para murid dapat memahaminya dengan baik dan benar.

8. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Dalam pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah bekerja keras untuk memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi pada zaman sekarang yaitu pandemi covid 19. Pemeliharaan yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis terkait masalah pembelajaran yang banyak sekali kekurangan. Kepala sekolah memberikan workshop kepada para guru, workshop ini berkenaan dengan teknis pembelajaran jarak jauh yang dimana guru dapat berkomunikasi dengan murid meskipun diluar jangkauan guru yaitu dengan mengandalkan beberapa aplikasi online sebagai penunjang pembelajaran seperti *Zoom Meet, Google Meet, Schoology,* dan *E-Learning*.

9. Sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara daring (*Online*). Bimtek (bimbingan teknis) telah diberikan untuk dapat menunjang pembelajaran sebaik mungkin meskipun pembelajaran yang dilakukan dengan jarak jauh. Pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara *online* atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu

bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara *online* seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan wali siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara *online* sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain dari pada bimtek yang dilakukan kepala sekolah juga menerapkan prokes (Protokol Kesehatan) sebaik mungkin dengan cara para guru selalu memakai masker baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, selalu menjaga jarak, dan selalu mencuci tangan, karena kepala sekolah sudah menyiapkan tetap mencuci tangan dibeberapa titik di lingkungan sekolah, menyediakan handsanitaizer, dan menyediakan masker pula agar apabila para guru kedapatan ada yang tidak memakai masker maka akan diberi untuk menekan angka covid 19. Selain dari pada itu kepala sekolah juga mewajibkan kepada para guru untuk di vaksin ini untuk menguatkan metabolisme tubuh para guru dan juga persiapan apabila pada tahun ajaran baru dilaksanakan pembelajaran tatap muka.

10. Sistem pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Didalam sistwm pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari yaitu dengan cara tetap tenang tidak panik pada keadaan covid 19, selalu menjaga pola makan dengan baik agar imunitas tubuh kuat. Arahan lainnya adalah dengan melaksanakan protokol kesehatan dengan sebaik mungkin sesuai instruksi dari pemerintah yaitu dengan cara 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Pengarahan selanjutnya adalah dengan tetap melaksanaka kewajiban tenaga pendidik sebagai pemberi informasi terkait pembelajaran kepada peserta didik dengan memanfaatkan aplikasi online yang memiliki dampak negatif dan positif. Tetapi hal tersebut harus dimaksimalkan sebaik mungkin agar lembaga pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan zaman yang semakin pesat dalam dunia teknologi.

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

BAB V
PENUTUP

D. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan guru-guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Maka dapat diambil bahwa:

6. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
7. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
8. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
9. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
10. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

E. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

c. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti

apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan.

d. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yag sudah tersedia.

F. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Lubis Hari, S. &. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro).* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustafa, M. (2002). *Organisasi Pendidikan.* Yogyakarta: FKIP-UNY.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

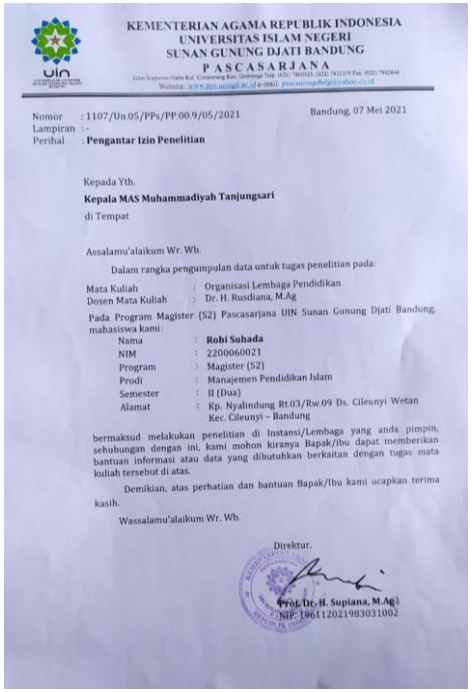
Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

Lampiran-lampiran :

6. Surat Pengantar Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
P A S C A S A R J A N A

Nomor : 1107/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 07 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAS Muhammadiyah Tanjungsari
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Nyalindung Rt.03/Rw.09 Ds. Cileunyi Wetan Kec. Cileunyi – Bandung

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUMEDANG
MA MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI
STATUS: TERAKREDITASI A (AMAT BAIK)
Alamat : Jln. Raya Tanjungsari No. 189 Tlp. 022 7914274 Sumedang 45362
E_mail: Masmuhammadiyah.tanjungsari@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 43/III/4.AU/O/2021

Kepala Madrsah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program Studi : Magister (S2)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Judul Penelitian : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

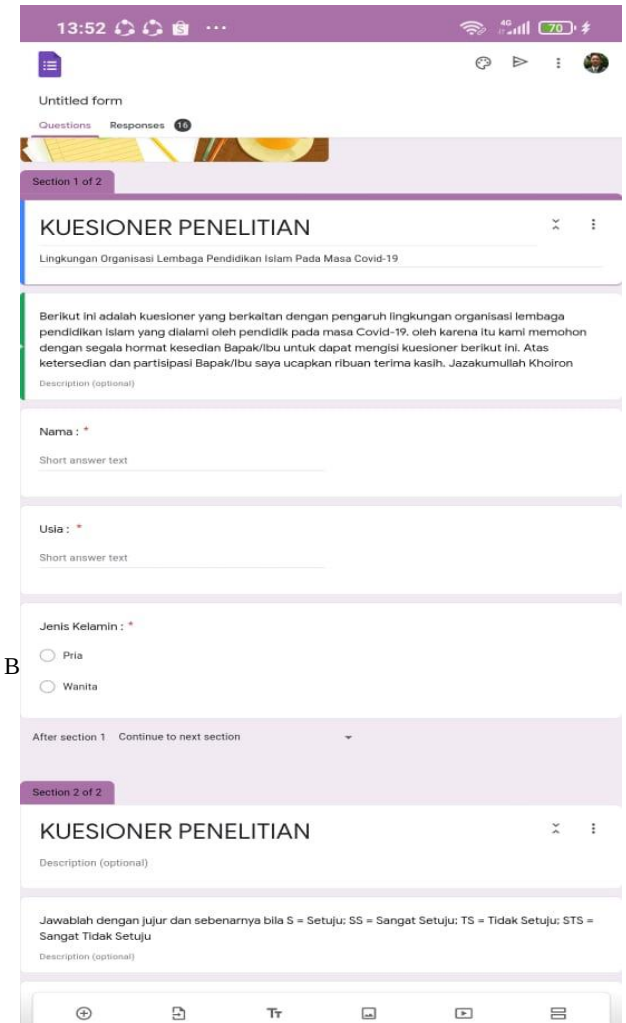
Benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di MA Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang mulai tanggal 8 Mei 2021 sampai dengan tanggal 11 Mei 2021.

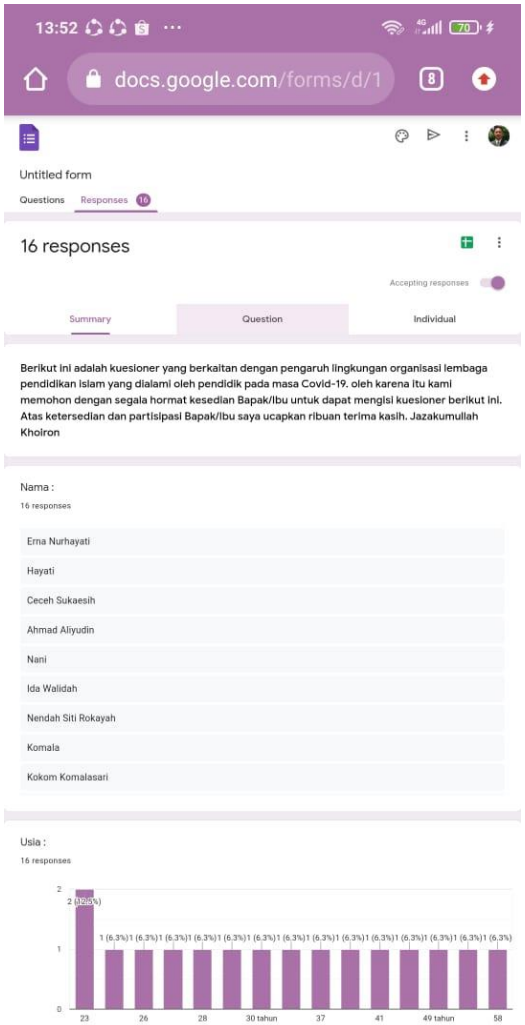
Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjungsari, 11 Mei 2021
Kepala Madrasah,

Agus Jaenudin, S.Pd.I

8. B


13:52
Untitled form
Questions
Responses 16
Section 1 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid-19
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesedian Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersedian dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Description (optional)
Nama : *
Short answer text
Usia : *
Short answer text
Jenis Kelamin : *
Pria
Wanita
After section 1 Continue to next section
Section 2 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Description (optional)
Jawablah dengan jujur dan sebenarnya bila S = Setuju; SS = Sangat Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju
Description (optional)

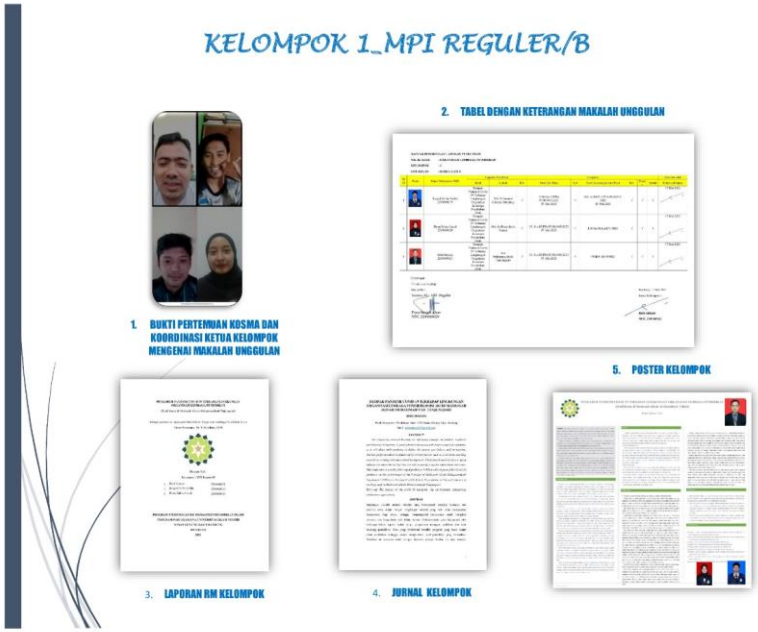

13:52
docs.google.com/forms/d/1
Untitled form
Questions
Responses 16
16 responses
Accepting responses
Summary
Question
Individual
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Nama :
16 responses
Erna Nurhayati
Hayati
Ceceh Sukaesih
Ahmad Aliyudin
Nani
Ida Walidah
Nendah Siti Rokayah
Komala
Kokom Komalasari
Usia :
16 responses
2
1
0
23
26
28
30 tahun
37
41
49 tahun
58

9. Foto-foto kegiatan penelitian





10. Bukti kerja kelompok



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
(Studi Kasus di MA Muhammadiyah Tanjungsari)
Kelompok I (Satu)/Kelas MPI-B/II Reguler

Robi Suhada 2200060021 (Ketua Kelompok), Rasyid Za'far Siddik 2200060019 (Anggota), Risna Salma Lianti 2200060020 (Anggota)

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders Spanning, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

PENDAHULUAN

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Peran pendidik sangat strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Tenaga kependidikan profesional mampu mengajar siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dari segi guru perlu memperhatikan siswa secara individu. Guru profesional adalah guru yang memiliki sekumpulan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus di bidang keguruan sehingga dapat mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Dalam menunjang profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh yang besar dalam dunia pendidikan sehingga mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk mewujudkan guru yang profesional dapat didukung oleh visi sekolah dan pengalaman mengajar yang diidentikkan sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengarahkan peneliti ke tempat kejadian atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati peneliti.

HASIL PENELITIAN

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

DISKUSI DAN KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

6. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
7. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan

8. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
9. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
10. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang

Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lianti

Email: Jafarrasyid82@gmail.com, robisuhada.82@gmail.com, salmarisna2@gmail.com.

Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen) (Rusdiana, 2016). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Muhammadiyah

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi (Sugiono, 2015)

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

6. Pada sub sistem produksi MA Muhammadiyah memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
7. Pada sub sistem pembatasan MA Muhammadiyah memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Muhammadiyah karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
8. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Muhammadiyah memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
9. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Muhammadiyah Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHA

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

6. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
7. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
8. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
9. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk

DAFTAR PUSTAKA

Agus Jaenudin, (kepala Madrasah), wawancara oleh Robi Suhada, Tanggal 09 Mei 2021.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.







MAKALAH REVISI DARI KELOMPOK 3

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organsasi Lembaga Pendidikan Islam
Dosen Pengampu :
Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

Disusun Oleh :
Kelompok 1 Kelas Reguler-B/II

7. Robi Suhada — Ketua Kelompok
8. Rasyid Za'far Siddik — Anggota
9. Risna Salma Lianti — Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang ”lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi 6

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah 8

B. Unit Analisis 8

1. Subjek Penelitian 8

2. Informasi Penelitian 8

3. Lokasi Penelitian 9

C. Metode Pengumpulan Data 9

D. Teknik Analisis Data 9

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
B. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
C. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 13
D. Sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 13
D. Sistem Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 15

BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 16
B. Implikasi 16
C. Saran 17

DAFTAR PUSTAKA 18

LAMPIRAN-LAMPIRAN 20

BAB I
PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[21]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[22]

---

[21] Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2

[22] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogianya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[23]

[23] Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence,* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

J. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

11. Bagaimana sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19?
12. Bagaimana sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19?
13. Bagaimana pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 ?
14. Bagaimana sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?
15. Bagaimana Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?

K. Tujuan Penelitian

11. Untuk mengetahui sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
12. Untuk mengetahui sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.
13. Untuk mengetahui sistem pemeliharaan (maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

14. Untuk mengetahui sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
15. Untuk mengetahui sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.

L. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

5. Secara Teoritis
   e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.
   f. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.

6. Secara Praktis

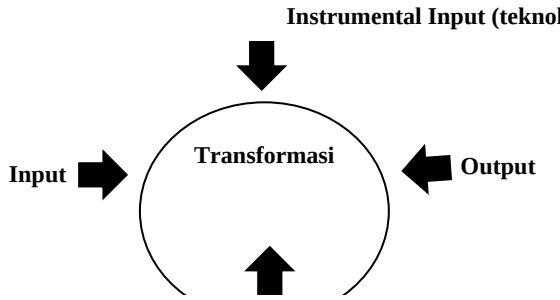
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

C. Identifikasi Lingkungan Organisasi

Dalam mengidentifikasi lingkungan organisasi Mada Mustafa mengidentifikasinya berupa elemen-elemen lingkungan yang mempengaruhi organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:[24]



Sistem dalam organisasi pada gambar tersebut berinteraksi dengan lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi, yang menurut lubis, dikelompokan sebagai berikut:[25]

11. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan output organisasi.
12. Sub sistem perbatasan (boundari spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri dari perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
13. Sub sistem pemeliharaan (maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.

[24] Manda Mustafa, *Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta: FKIP-UNY, 2002), h. 20.
[25] Lubis Haris, S.B & Martani Husaini, *Teori Organisasi (Suatu pendekatan Makro)*, (Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987), h. 71.

14. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalah, kesempatan, perubahan, dan mengatur adaptasi terhadap perubahan lingkungan tersebut.
15. Sub sistem pengarahan (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

Instrumental input (teknologi, ekonomi, pasar), enviromental input (keuangan, pemerintah, politik, kebijakan). Prinsip keterbukaan dan ketergantungan organisasi terhadap lingkungan menyebabkan komposisi elemen-elemen lingkungan yang berpengaruh terhadap organisasi akan berlainan sesuai dengan perbedaan organisasi maupun kondisi lingkungannya. Yang paling penting adalah menemukan cara untuk mengidentifikasikan elemen-elemen lingkungan yang dapat digunakan pada organisasi yang berbeda pada lingkungan yang berbeda.

BAB III
METODE PENELITIAN

I. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[26]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[27]

J. Unit Analisis

7. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

8. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

---

[26] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36
[27] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

9. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survei yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Kabupaten Sumedang, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

K. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

L. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakukan selama dilapangan adalah sebagai berikut:

7. Reduksi Data

Reduksi data adalah memfokuskan pada hal-hal yang sangat penting dicari dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[28]

8. Penyajian Data

[28] Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hlm. 5.

Dengan menyajikan data, maka akan mepermudah untuk memahami tentang apa yang sedang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data adalah usaha mengorganisasikan dan memaparkan data secara menyeluruh guna memperoleh gambaran secara lengkap dan utuh.[29]

9. Verifikasi Data.

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.[30]

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

[29] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 338.
[30] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 341.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara *online.*

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah sistem produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (*online*).

Pembelajaran *online* saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

11. Sistem produksi di MA Muhammdiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara kepada kepala sekolah, pada sistem produksi yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari bahwa kepala sekolah menginstruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan meskipun dalam kondisi yang serba kesulitan, tetapi bagiamanapun keadaannya guru harus dapat mengajarkan pembelajaran sehingga para murid tetap bisa belajar dimanapun murid berada dengan sistem pembelajaran daring. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan tugas dan latihan kepada para murid. Pada masa pandemi seperti tidak hanya guru saja yang dituntut untuk dapat mengajar dengan baik tetapi murid juga harus dapat belajar secara mandiri, kreatif, dan inovatif, yang nantinya murid pada kondisi sekarang dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

12. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Sistem perbatasan yang terdapat di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah sistem input dan output. *Pertama,* pada sistem input kepala sekolah memberikan spesifikasi bagi para calon siswa yang ingin masuk kepada lembaga tersebut. Ini dilakukan agar siswa yang masuk kepada lembaga tersebut dapat mengikuti pembelajaran yang diberikan oleh para guru dengan baik. Tidak hanya mendengarkan saja tetapi murid dapat mengembangkan pemahaman mereka setelah belajar dengan berdiskusi dan lain sebagainya. Selain dari pada itu, spesifikasi ini berguna pada keadaa sekarang yang dimana ketika pembelajaran dilakukan tidak dengan tatap muka (Luring) para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan sebaik mungkin, melatih kemandirian, kreatif, dan inovatif, meskipun ada beberapa siswa yang memang butuh perhatian lebih dari gurunya agar dapat mengimbangi dengan teman sebaya nya.

Kedua, pada sistem output siswa akan dapat bersaing dengan sekolah favorit yang tersebar diseluruh indonesia dan bisa masuk kepada universitas favorit juga seperti UGM, UI, UPI, UNPAD, dan lain sebagainya.

Adapun sistem perbatasan pada sisi input dan output adalah pada proses pendidikan. Proses pendidikan ini yang menentukan seorang siswa dapat berkembang atau tidak. Guru juga dituntut untuk dapat memberikan pembelajaran semudah mungkin sehingga para murid dapat memahaminya dengan baik dan benar.

13. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Dalam pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah bekerja keras untuk memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi pada zaman sekarang yaitu pandemi covid 19. Pemeliharaan yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis terkait masalah pembelajaran yang banyak sekali kekurangan. Kepala sekolah memberikan workshop kepada para guru, workshop ini berkenaan dengan teknis pembelajaran jarak jauh yang dimana guru dapat berkomunikasi dengan murid meskipun diluar jangkauan guru yaitu dengan mengandalkan beberapa aplikasi online sebagai penunjang pembelajaran seperti *Zoom Meet, Google Meet, Schoology,* dan *E-Learning*.

14. Sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara daring (*Online*). Bimtek (bimbingan teknis) telah diberikan untuk dapat menunjang pembelajaran sebaik mungkin meskipun pembelajaran yang dilakukan dengan jarak jauh. Pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara *online* atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu

bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara *online* seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan wali siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara *online* sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain dari pada bimtek yang dilakukan kepala sekolah juga menerapkan prokes (Protokol Kesehatan) sebaik mungkin dengan cara para guru selalu memakai masker baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, selalu menjaga jarak, dan selalu mencuci tangan, karena kepala sekolah sudah menyiapkan tetap mencuci tangan dibeberapa titik di lingkungan sekolah, menyediakan handsanitaizer, dan menyediakan masker pula agar apabila para guru kedapatan ada yang tidak memakai masker maka akan diberi untuk menekan angka covid 19. Selain dari pada itu kepala sekolah juga mewajibkan kepada para guru untuk di vaksin ini untuk menguatkan metabolisme tubuh para guru dan juga persiapan apabila pada tahun ajaran baru dilaksanakan pembelajaran tatap muka.

15. Sistem pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Didalam sistwm pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari yaitu dengan cara tetap tenang tidak panik pada keadaan covid 19, selalu menjaga pola makan dengan baik agar imunitas tubuh kuat. Arahan lainnya adalah dengan melaksanakan protokol kesehatan dengan sebaik mungkin sesuai instruksi dari pemerintah yaitu dengan cara 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Pengarahan selanjutnya adalah dengan tetap melaksanaka kewajiban tenaga pendidik sebagai pemberi informasi terkait pembelajaran kepada peserta didik dengan memanfaatkan aplikasi online yang memiliki dampak negatif dan positif. Tetapi hal tersebut harus dimaksimalkan sebaik mungkin agar lembaga pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan zaman yang semakin pesat dalam dunia teknologi.

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

BAB V
PENUTUP

G. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan guru-guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Maka dapat diambil bahwa:

11. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
12. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
13. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
14. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
15. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

H. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

e. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti

apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan.

f. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yag sudah tersedia.

I. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Lubis Hari, S. &. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro).* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustafa, M. (2002). *Organisasi Pendidikan.* Yogyakarta: FKIP-UNY.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

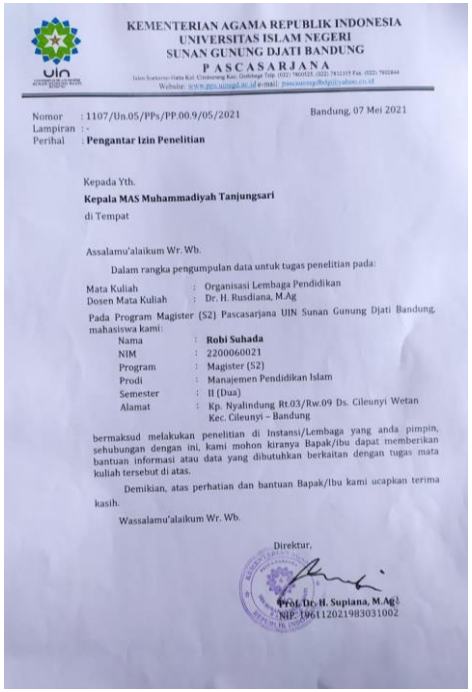
Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

Lampiran-lampiran :

11. Surat Pengantar Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
P A S C A S A R J A N A

Nomor : 1107/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 07 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAS Muhammadiyah Tanjungsari
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Nyalindung Rt.03/Rw.09 Ds. Cileunyi Wetan Kec. Cileunyi – Bandung

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUMEDANG
MA MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI
STATUS: TERAKREDITASI A (AMAT BAIK)
Alamat : Jln. Raya Tanjungsari No. 189 Tlp. 022 7914274 Sumedang 45362
E_mail: Masmuhammadiyah.tanjungsari@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 43/III/4.AU/O/2021

Kepala Madrsah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program Studi : Magister (S2)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Judul Penelitian : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

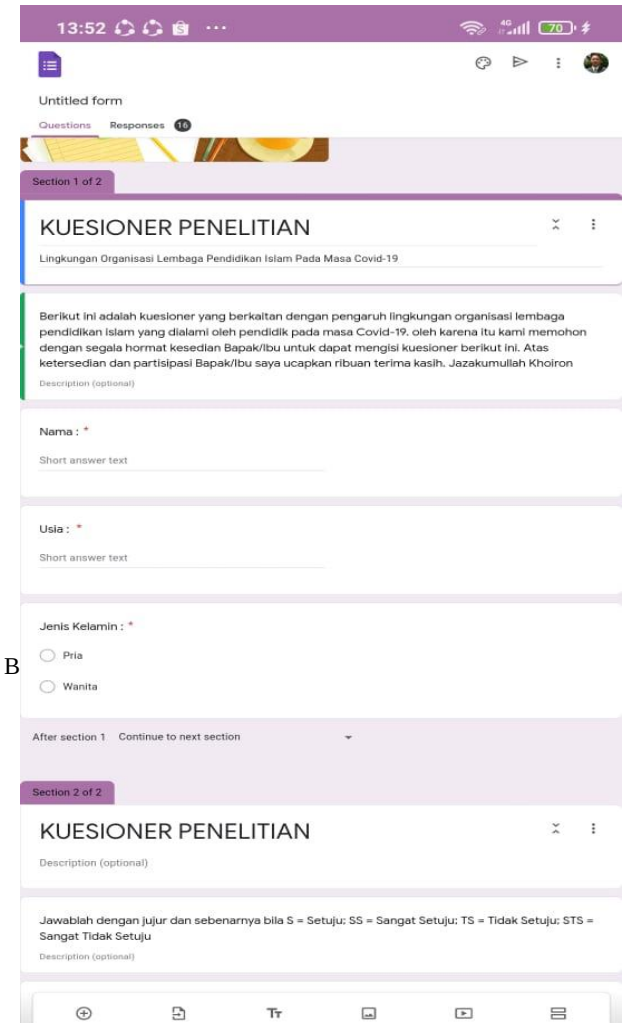
Benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di MA Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang mulai tanggal 8 Mei 2021 sampai dengan tanggal 11 Mei 2021.

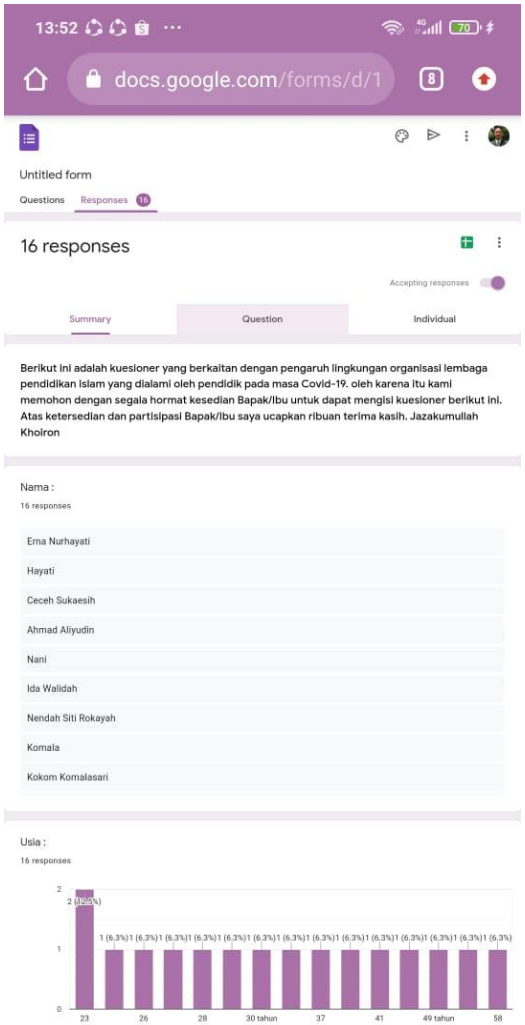
Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjungsari, 11 Mei 2021
Kepala Madrasah,

Agus Jaenudin, S.Pd.I

13. B


13:52
Untitled form
Questions
Responses 16
Section 1 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid-19
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesedian Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersedian dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Description (optional)
Nama : *
Short answer text
Usia : *
Short answer text
Jenis Kelamin : *
Pria
Wanita
After section 1 Continue to next section
Section 2 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Description (optional)
Jawablah dengan jujur dan sebenarnya bila S = Setuju; SS = Sangat Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju
Description (optional)

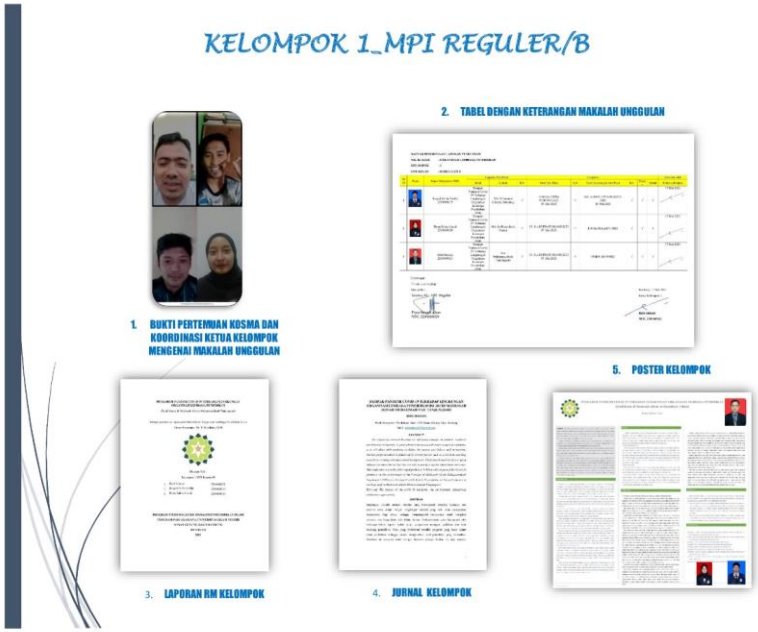

13:52
docs.google.com/forms/d/1
Untitled form
Questions
Responses 16
16 responses
Accepting responses
Summary
Question
Individual
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Nama :
16 responses
Erna Nurhayati
Hayati
Ceceh Sukaesih
Ahmad Aliyudin
Nani
Ida Walidah
Nendah Siti Rokayah
Komala
Kokom Komalasari
Usia :
16 responses
2
1
0
23
26
28
30 tahun
37
41
49 tahun
58

14. Foto-foto kegiatan penelitian





15. Bukti kerja kelompok



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
(Studi Kasus di MA Muhammadiyah Tanjungsari)
Kelompok I (Satu)/Kelas MPI-B/II Reguler

Robi Suhada 2200060021 (Ketua Kelompok), Rasyid Za'far Siddik 2200060019 (Anggota), Risna Salma Lianti 2200060020 (Anggota)

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders Spanning, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

PENDAHULUAN

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Peran pendidik sangat strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Tenaga kependidikan profesional mampu mengajar siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dari segi guru perlu memperhatikan siswa secara individu. Guru profesional adalah guru yang memiliki sekumpulan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus di bidang keguruan sehingga dapat mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Dalam menunjang profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh yang besar dalam dunia pendidikan sehingga mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk mewujudkan guru yang profesional dapat didukung oleh visi sekolah dan pengalaman mengajar yang diidentikkan sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengarahkan peneliti ke tempat kejadian atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati peneliti.

HASIL PENELITIAN

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

DISKUSI DAN KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

11. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
12. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan

13. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
14. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
15. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang

Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lianti

Email: Jafarrasyid82@gmail.com, robisuhada.82@gmail.com, salmarisna2@gmail.com.

Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen) (Rusdiana, 2016). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Muhammadiyah

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi (Sugiono, 2015)

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

11. Pada sub sistem produksi MA Muhammadiyah memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
12. Pada sub sistem pembatasan MA Muhammadiyah memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Muhammadiyah karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
13. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Muhammadiyah memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
14. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Muhammadiyah Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHA

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

11. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
12. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
13. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
14. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk

DAFTAR PUSTAKA

Agus Jaenudin, (kepala Madrasah), wawancara oleh Robi Suhada, Tanggal 09 Mei 2021.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.







MAKALAH REVISI DARI KELOMPOK 4

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organsasi Lembaga Pendidikan Islam
Dosen Pengampu :
Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

Disusun Oleh :
Kelompok 1 Kelas Reguler-B/II

10. Robi Suhada	Ketua Kelompok
11. Rasyid Za'far Siddik	Anggota
12. Risna Salma Lianti	Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang ”lingkungan organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Identifikasi Lingkungan Organisasi 6

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah 8

B. Unit Analisis 8

1. Subjek Penelitian 8

2. Informasi Penelitian 8

3. Lokasi Penelitian 9

C. Metode Pengumpulan Data 9

D. Teknik Analisis Data 9

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
B. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 12
C. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 13
D. Sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 13
D. Sistem Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 15

BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 16
B. Implikasi 16
C. Saran 17

DAFTAR PUSTAKA 18

LAMPIRAN-LAMPIRAN 20

BAB I
PENDAHULUAN

M. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu, tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[31]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[32]

---

[31] Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2

[32] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogianya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[33]

[33] Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence,* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

N. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

16. Bagaimana sistem Produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19?
17. Bagaimana sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19?
18. Bagaimana pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19 ?
19. Bagaimana sistem Penyesuaian (Adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?
20. Bagaimana Pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19 ?

O. Tujuan Penelitian

16. Untuk mengetahui sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
17. Untuk mengetahui sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.
18. Untuk mengetahui sistem pemeliharaan (maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

19. Untuk mengetahui sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.
20. Untuk mengetahui sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19.

P. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

7. Secara Teoritis
   g. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.
   h. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.

8. Secara Praktis

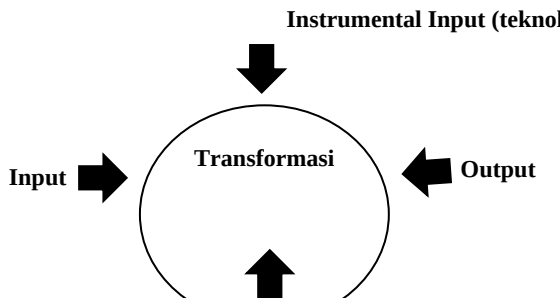
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

D. Identifikasi Lingkungan Organisasi

Dalam mengidentifikasi lingkungan organisasi Mada Mustafa mengidentifikasinya berupa elemen-elemen lingkungan yang mempengaruhi organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:[34]



Sistem dalam organisasi pada gambar tersebut berinteraksi dengan lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi, yang menurut lubis, dikelompokan sebagai berikut:[35]

16. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan output organisasi.
17. Sub sistem perbatasan (boundari spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri dari perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
18. Sub sistem pemeliharaan (maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.

[34] Manda Mustafa, *Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta: FKIP-UNY, 2002), h. 20.
[35] Lubis Haris, S.B & Martani Husaini, *Teori Organisasi (Suatu pendekatan Makro)*, (Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987), h. 71.

19. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalah, kesempatan, perubahan, dan mengatur adaptasi terhadap perubahan lingkungan tersebut.
20. Sub sistem pengarahan (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

Instrumental input (teknologi, ekonomi, pasar), enviromental input (keuangan, pemerintah, politik, kebijakan). Prinsip keterbukaan dan ketergantungan organisasi terhadap lingkungan menyebabkan komposisi elemen-elemen lingkungan yang berpengaruh terhadap organisasi akan berlainan sesuai dengan perbedaan organisasi maupun kondisi lingkungannya. Yang paling penting adalah menemukan cara untuk mengidentifikasikan elemen-elemen lingkungan yang dapat digunakan pada organisasi yang berbeda pada lingkungan yang berbeda.

BAB III
METODE PENELITIAN

M. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[36]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[37]

N. Unit Analisis

10. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

11. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

---

[36] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36
[37] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

12. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survei yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Kabupaten Sumedang, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

O. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

P. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakukan selama dilapangan adalah sebagai berikut:

10. Reduksi Data

Reduksi data adalah memfokuskan pada hal-hal yang sangat penting dicari dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[38]

11. Penyajian Data

[38] Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hlm. 5.

Dengan menyajikan data, maka akan mepermudah untuk memahami tentang apa yang sedang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data adalah usaha mengorganisasikan dan memaparkan data secara menyeluruh guna memperoleh gambaran secara lengkap dan utuh.[39]

12. Verifikasi Data.

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.[40]

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

[39] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 338.
[40] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 341.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara *online.*

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah sistem produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (*online*).

Pembelajaran *online* saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

16. Sistem produksi di MA Muhammdiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara kepada kepala sekolah, pada sistem produksi yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari bahwa kepala sekolah menginstruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan meskipun dalam kondisi yang serba kesulitan, tetapi bagiamanapun keadaannya guru harus dapat mengajarkan pembelajaran sehingga para murid tetap bisa belajar dimanapun murid berada dengan sistem pembelajaran daring. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan tugas dan latihan kepada para murid. Pada masa pandemi seperti tidak hanya guru saja yang dituntut untuk dapat mengajar dengan baik tetapi murid juga harus dapat belajar secara mandiri, kreatif, dan inovatif, yang nantinya murid pada kondisi sekarang dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

17. Sistem perbatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Sistem perbatasan yang terdapat di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah sistem input dan output. *Pertama,* pada sistem input kepala sekolah memberikan spesifikasi bagi para calon siswa yang ingin masuk kepada lembaga tersebut. Ini dilakukan agar siswa yang masuk kepada lembaga tersebut dapat mengikuti pembelajaran yang diberikan oleh para guru dengan baik. Tidak hanya mendengarkan saja tetapi murid dapat mengembangkan pemahaman mereka setelah belajar dengan berdiskusi dan lain sebagainya. Selain dari pada itu, spesifikasi ini berguna pada keadaa sekarang yang dimana ketika pembelajaran dilakukan tidak dengan tatap muka (Luring) para siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan sebaik mungkin, melatih kemandirian, kreatif, dan inovatif, meskipun ada beberapa siswa yang memang butuh perhatian lebih dari gurunya agar dapat mengimbangi dengan teman sebaya nya.

Kedua, pada sistem output siswa akan dapat bersaing dengan sekolah favorit yang tersebar diseluruh indonesia dan bisa masuk kepada universitas favorit juga seperti UGM, UI, UPI, UNPAD, dan lain sebagainya.

Adapun sistem perbatasan pada sisi input dan output adalah pada proses pendidikan. Proses pendidikan ini yang menentukan seorang siswa dapat berkembang atau tidak. Guru juga dituntut untuk dapat memberikan pembelajaran semudah mungkin sehingga para murid dapat memahaminya dengan baik dan benar.

18. Sistem pemeliharaan (Maintenance) yang ada di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Dalam pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah bekerja keras untuk memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi pada zaman sekarang yaitu pandemi covid 19. Pemeliharaan yang dilakukan kepala sekolah adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis terkait masalah pembelajaran yang banyak sekali kekurangan. Kepala sekolah memberikan workshop kepada para guru, workshop ini berkenaan dengan teknis pembelajaran jarak jauh yang dimana guru dapat berkomunikasi dengan murid meskipun diluar jangkauan guru yaitu dengan mengandalkan beberapa aplikasi online sebagai penunjang pembelajaran seperti *Zoom Meet, Google Meet, Schoology*, dan *E-Learning*.

19. Sistem penyesuaian (adaptasi) yang digunakan MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara daring (*Online*). Bimtek (bimbingan teknis) telah diberikan untuk dapat menunjang pembelajaran sebaik mungkin meskipun pembelajaran yang dilakukan dengan jarak jauh. Pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara *online* atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu

bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara *online* seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan wali siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara *online* sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain dari pada bimtek yang dilakukan kepala sekolah juga menerapkan prokes (Protokol Kesehatan) sebaik mungkin dengan cara para guru selalu memakai masker baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, selalu menjaga jarak, dan selalu mencuci tangan, karena kepala sekolah sudah menyiapkan tetap mencuci tangan dibeberapa titik di lingkungan sekolah, menyediakan handsanitaizer, dan menyediakan masker pula agar apabila para guru kedapatan ada yang tidak memakai masker maka akan diberi untuk menekan angka covid 19. Selain dari pada itu kepala sekolah juga mewajibkan kepada para guru untuk di vaksin ini untuk menguatkan metabolisme tubuh para guru dan juga persiapan apabila pada tahun ajaran baru dilaksanakan pembelajaran tatap muka.

20. Sistem pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19.

Didalam sistwm pengarahan (manajemen) yang dilakukan oleh MA Muhammadiyah Tanjungsari yaitu dengan cara tetap tenang tidak panik pada keadaan covid 19, selalu menjaga pola makan dengan baik agar imunitas tubuh kuat. Arahan lainnya adalah dengan melaksanakan protokol kesehatan dengan sebaik mungkin sesuai instruksi dari pemerintah yaitu dengan cara 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Pengarahan selanjutnya adalah dengan tetap melaksanaka kewajiban tenaga pendidik sebagai pemberi informasi terkait pembelajaran kepada peserta didik dengan memanfaatkan aplikasi online yang memiliki dampak negatif dan positif. Tetapi hal tersebut harus dimaksimalkan sebaik mungkin agar lembaga pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan zaman yang semakin pesat dalam dunia teknologi.

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

BAB V
PENUTUP

J. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan guru-guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Maka dapat diambil bahwa:

16. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
17. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
18. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
19. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
20. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

K. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

g. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti

apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan.

h. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yag sudah tersedia.

L. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Lubis Hari, S. &. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro).* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustafa, M. (2002). *Organisasi Pendidikan.* Yogyakarta: FKIP-UNY.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

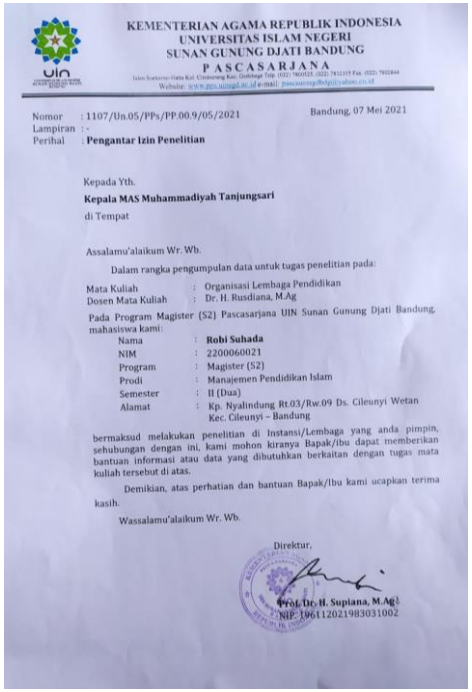
Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

Lampiran-lampiran :

16. Surat Pengantar Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
P A S C A S A R J A N A

Nomor : 1107/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 07 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAS Muhammadiyah Tanjungsari
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Nyalindung Rt.03/Rw.09 Ds. Cileunyi Wetan Kec. Cileunyi – Bandung

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUMEDANG
MA MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI
STATUS: TERAKREDITASI A (AMAT BAIK)
Alamat : Jln. Raya Tanjungsari No. 189 Tlp. 022 7914274 Sumedang 45362
E_mail: Masmuhammadiyah.tanjungsari@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 43/III/4.AU/O/2021

Kepala Madrsah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Robi Suhada**
NIM : 2200060021
Program Studi : Magister (S2)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Judul Penelitian : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

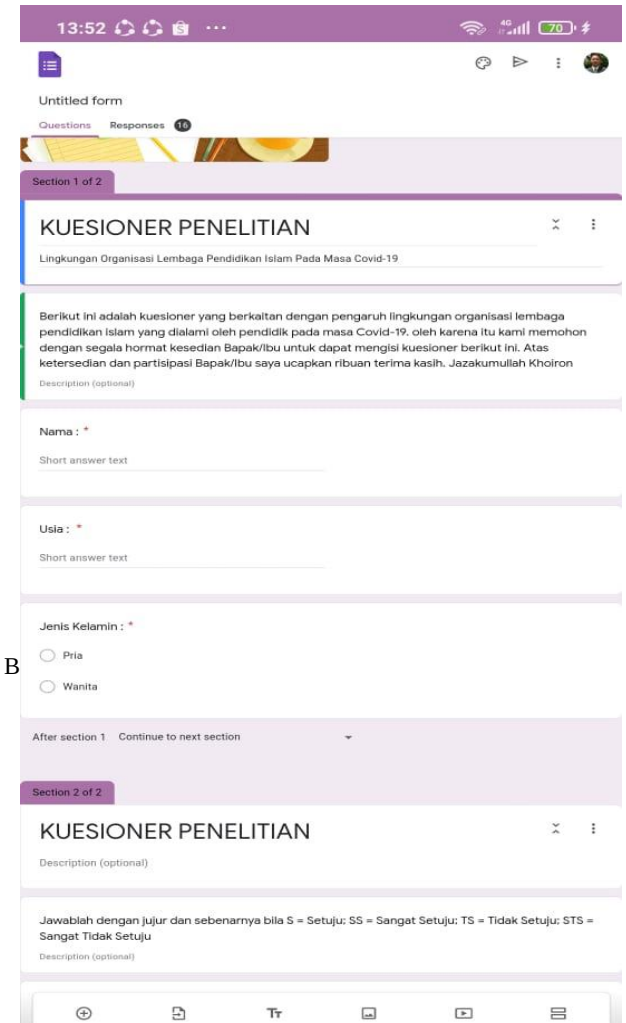
Benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di MA Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang mulai tanggal 8 Mei 2021 sampai dengan tanggal 11 Mei 2021.

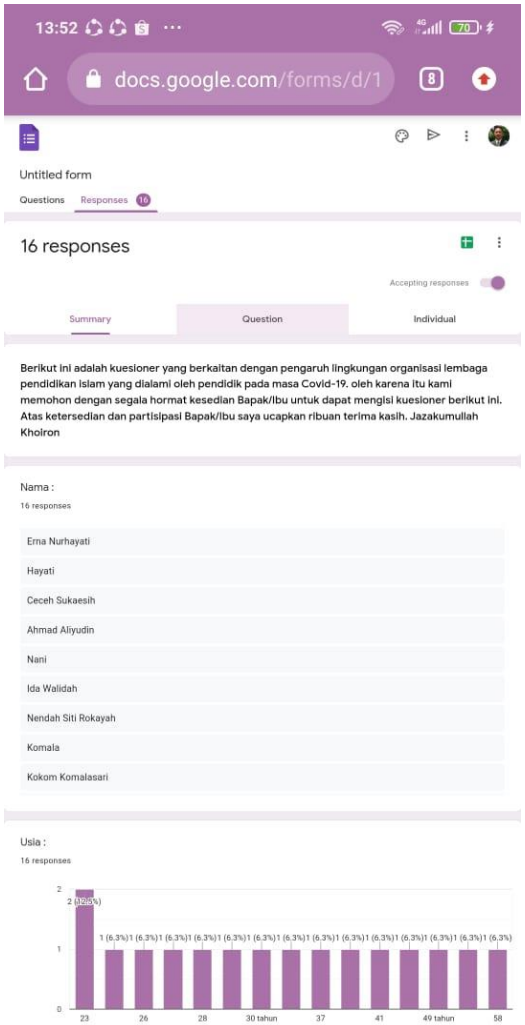
Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjungsari, 11 Mei 2021
Kepala Madrasah,

Agus Jaenudin, S.Pd.I

18. B


13:52
Untitled form
Questions
Responses 16
Section 1 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid-19
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesedian Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersedian dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Description (optional)
Nama : *
Short answer text
Usia : *
Short answer text
Jenis Kelamin : *
Pria
Wanita
After section 1 Continue to next section
Section 2 of 2
KUESIONER PENELITIAN
Description (optional)
Jawablah dengan jujur dan sebenarnya bila S = Setuju; SS = Sangat Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju
Description (optional)

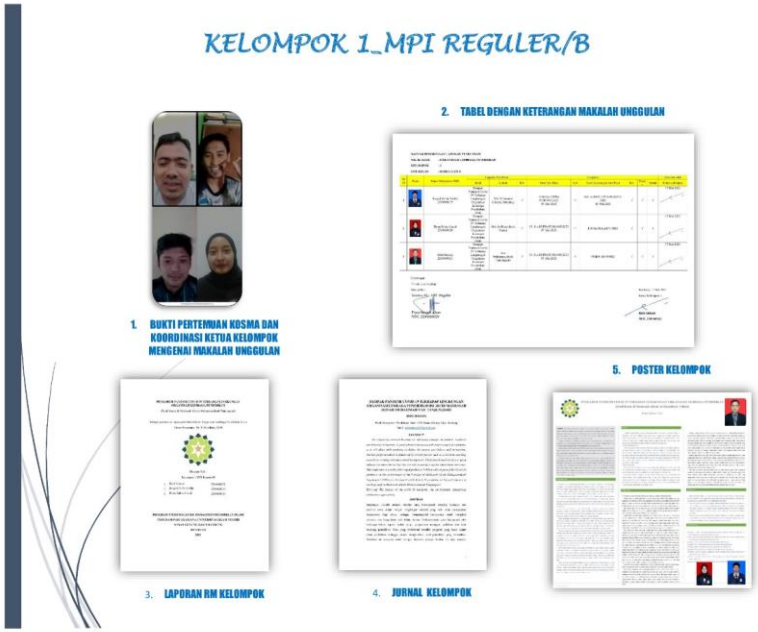

13:52
docs.google.com/forms/d/1
Untitled form
Questions
Responses 16
16 responses
Accepting responses
Summary
Question
Individual
Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron
Nama :
16 responses
Erna Nurhayati
Hayati
Ceceh Sukaesih
Ahmad Aliyudin
Nani
Ida Walidah
Nendah Siti Rokayah
Komala
Kokom Komalasari
Usia :
16 responses
2
1
0
23
26
28
30 tahun
37
41
49 tahun
58

19. Foto-foto kegiatan penelitian





20. Bukti kerja kelompok



LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
(Studi Kasus di MA Muhammadiyah Tanjungsari)
Kelompok I (Satu)/Kelas MPI-B/II Reguler

Robi Suhada 2200060021 (Ketua Kelompok), Rasyid Za'far Siddik 2200060019 (Anggota), Risna Salma Lianti 2200060020 (Anggota)

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the organizational environment of educational institutions in improving the performance of madrasah heads and teacher performance in MA Muhammadiyah Tanjungsari. This type of research is qualitative research. The result of this study is the head of MA Muhammadiyah Tanjungsari provides solutions related to distance learning problems by providing technical guidance to teachers. Head of MA Muhammadiyah Tanjungsari prepares himself or adjusts in the face of covid 19 by applying prokes well, and providing vaccines to teachers and staff.

Keyword: *Production, Borders Spanning, Maintenance, Adjustment, Briefing*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan solusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru. Kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari memperisapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan memberikan vaksin kepada para guru dan staff.

Kata kunci: Produksi, Perbatasan, Pemeliharaan, Penyesuaian, Pengarahan

PENDAHULUAN

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Peran pendidik sangat strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Tenaga kependidikan profesional mampu mengajar siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dari segi guru perlu memperhatikan siswa secara individu. Guru profesional adalah guru yang memiliki sekumpulan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus di bidang keguruan sehingga dapat mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Dalam menunjang profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh yang besar dalam dunia pendidikan sehingga mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk mewujudkan guru yang profesional dapat didukung oleh visi sekolah dan pengalaman mengajar yang diidentikkan sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengarahkan peneliti ke tempat kejadian atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati peneliti.

HASIL PENELITIAN

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan menyediakan masker apabila terdapat guru yang tidak memakai masker.

5. Sub sistem pengarahan (manajemen) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem pengarahan yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara tetap tenang jangan panik dan selalu menjaga kesehatan dengan pola makan yang sehat. Tetap melaksanakan pembelajaran secara daring. Dan selalu menjalankan 3M (memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan).

Implikasi atau sikap peneliti melihat teori dan hasil yang diperoleh bahwa teori yang dikemukakan oleh Lubis sangat efektif dalam mengatasi permasalah yang ada pada lingkungan organisasi. Teori ini berlaku pada setiap masa dan zaman tidak berfokus kepada satu masalah yang terjadi saja.

DISKUSI DAN KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

16. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
17. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan

18. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
19. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk melihat permasalahan, kesempatan, dan mengatur terhadap perubahan tersebut.
20. Pengarahan terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk penetuan arah, tujuan, kebijakan, mengembangkan organisasi, mengatur, dan mengkoordinasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19

Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang

Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lianti

Email: Jafarrasyid82@gmail.com, robisuhada.82@gmail.com, salmarisna2@gmail.com.

Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lingkungan organisasi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MA Muhammadiyah Tanjungsari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

PENDAHULUA

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada saat ini, lingkungan organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif, pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka, ruang pembelajaran tidak dimaksimalkan secara keseluruhan, orang tua lebih banyak terlibat dalam memantau anaknya belajar. Dalam mengatasi hal tersebut yang mencakup kepada lingkungan organisasi lembaga pendidikan Lubis memberikan setidaknya 5 sub sistem, yaitu : 1) sub sistem produksi, 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning), 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance), 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi), 5). Sub sistem pengarahan (manajemen) (Rusdiana, 2016). Disatu sisi pembelajaran daring bertujuan untuk menekan angka penyebaran covid 19, disisi lain pembelajaran daring banyak berdampak kepada sistem lembaga yang harus memaksakan untuk mengikuti keadaan yang ada. Dari paparan diatas maka penelitian ini akan membahas terkait 1). Bagaiamana sistem Produksi di MA Muhammadiyah

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif melalui pendekatan observasi, wawancara, mengambil kesimpulan, dan studi dokumentasi (Sugiono, 2015)

HASIL

Pengantar surat kepada sekolah yang diterbitkan pada tanggal 7 Mei 2021, terdapat 5 hasil dalam penelitian yaitu :

16. Pada sub sistem produksi MA Muhammadiyah memberi instruksi kepada para guru untuk tetap melaksanakan dan memberikan pembelajaran kepada murid, agar hasil akhirnya murid dapat bersaing di dunia luar.
17. Pada sub sistem pembatasan MA Muhammadiyah memberikan spesifikasi bagi siswa yang ingin masuk ke MA Muhammadiyah karena siswa akan diajarkan bagaimana belajar secara mandiri dan kreatif. Pembatasan dari pada input dan output adalah dari proses pembelajaran.
18. Pada sub sistem Pemeliharaan (Maintenance) MA Muhammadiyah memberikan solsusi terkait permasalahan pembelajaran jarak jauh yaitu dengan cara memberikan bimbingan teknis kepada para guru
19. Pada sub sistem Penyesuaian (adaptasi) MA Muhammadiyah Tanjungsari sudah mempersiapkan diri atau menyesuaikan diri dalam menghadapi covid 19 dengan cara menerapkan prokes dengan baik, dan

DISKUSI/PEMBAHA

Dalam kajian ini teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah teori menurut Lubis yang memiliki 5 sub sistem antara lain: 1). Sub sistem produksi. 2). Sub sistem perbatasan (boundary spanning). 3). Sub sistem pemeliharaan (maintenance). 4). Sub sistem penyesuaian (adaptasi). 5). Sub sistem pengarahan (manajemen).

1. Sub sistem produksi di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa pandemi covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dalam membuat produk dan jasa, kepala sekolah mengisntruksikan kepada para guru untuk tetap melaksanakan pendidikan sehingga para murid tetap belajar. Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan RPP yang sudah dibuat tetapi lebih banyak memberikan latihan atau tugas kepada para murid yang diharapkan murid dimanapun berada tetap masih bisa belajar, yang nantinya murid pada kondisi sekarang masih dapat bersaing dengan yang lain ketika sudah keluar dari sekolah tersebut.

2. Sub sistem pembatasan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang diterima menyatakan bahwa pada sisi input ini sekolah MA Muhammadiyah Tanjungsari memberikan spesifikasi bagi para siswa yang ingin masuk kepada sekolah tersebut, ini diberikan agar para siswa dapat mengikuti pembelajaran secara baik. Dan ketika dibenturkan pada pandemi ini siswa masih dapat mengikuti pembelajaran yang tidak diawasi langsung oleh guru, siswa dituntut untuk belajar mandiri di rumah, dan mereka dapat mengikutinya dengan baik meskipun masih ada siswa yang butuh perhatian lebih. Perbatasan yang terjadi pada sisi input dan output adalah proses pendidikan.

3. Sub sistem pemeliharaan di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa memelihara atau menjaga kelancaran dalam pembelajaran di MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah memberikan bimtek atau bimbingan teknis pembelajaran melalui zoom meet dan google meet, agar pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak bertemu secara langsung

4. Sub sistem penyesuaian (adaptasi) di MA Muhammadiyah Tanjungsari pada masa covid 19

Hasil wawancara yang didapat bahwa sistem adaptasi yang dilakukan oleh kepala MA Muhammadiyah Tanjungsari adalah dengan cara memberikan pengarahan kepada para guru tentang prokes secara benar yaitu memakai masker, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, selalu mencuci, seluruh tenaga pendidik dan staf di vaksin untuk mempersiapkan diri apabila tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakn pembelajaran tatap muka. Selain dari pada itu kepala sekolah juga menyediakan tempat mencuci tangan di beberapa titik, handsanitaiser, dan

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulannya adalah :

16. Produksi yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai produk atau jasa yang menjadi hasil ouput lembaga pendidikan.
17. Perbatasan (boundary spanning) yang dilakukan Kepala Madrasah berfungsi sebagai pengatur dan yang menanngani batasan antara organisasi dan lingkungan
18. Maintenance (pemeliharaan) yang dilakukan kepala Madrasah berfungsi sebagai penanganan agar pembelajaran tetap dapat berlangsung dengan baik.
19. Penyesuaian terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang terjadi berfungsi untuk

DAFTAR PUSTAKA

Agus Jaenudin, (kepala Madrasah), wawancara oleh Robi Suhada, Tanggal 09 Mei 2021.

Rusdiana, (2016), *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia

Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.







MAKALAH REVISI DARI KELOMPOK 1 KEPADA KELOMPOK 2

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh:

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 1	2200060021	Robi Suhada
	2200060019	Rasyid Ja'far Siddiq
	2200060020	Risna Salma Lianti

Makalah yang Diperiksa :

Kelompok	2
Judul Makalah	Perilkau Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid 19
Dikerjakan Hari/Tgl	Sabtu, 22 Mei 2021

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:
Nama Mahasiswa : Robi Suhada
NIM : 2200060021 Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Prilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 Kelompok 2 Kelas II/Reg B
Dikerjakan Hari/tgl : Rabu/26 Mei 2021
Berikut temuan dan komentar yang di berikan :



No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
34.	Cover makalah, kurang rapih sebaiknya nama program studi ditulis satu baris		✓
35.	Pada hal. iii kata pengantar, spasi tidak konsisten, sebaiknya diatur before after nya agar tidak menggunakan enter setelah judul		✓

36.	Pada hal. iv daftar isi tidak mencantumkan sub bab	✓	
37.	Pada hal. 1 bab pendahuluan, paragraf kedua tidak konsisten dalam mengutip, di awal menggunakan footnote tapi di paragraf ini menggunakan bodynote		✓
38.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, paragraf pertama tidak menggunakan indensi		✓
39.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, tulisan judul buku dalam footnote tidak dicetak miring, seharusnya judul buku dalam footnote harus diketik dengan cetak miring		✓
40.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata justify		✓
41.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah no. 3 adanya kata “lakukan” menjadi kalimat susah dipahami. Sebaiknya kata lakukan dihapus	✓	
42.	Pada hal. 4 bab II Kajian Pustaka, sub bab A, poin 1, paragraf satu, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring	✓	
43.	Pada hal. 8 bab pembahasan, sub bab C, tidak mencantumkan sumber kutipan		✓
44.	Pada hal. 13 bab metode penelitian, sub bab B, poin 2 tabel jenis data tidak di sisi dengan lengkap	✓	
45.	Pada hal. 14 bab metode penelitian, sub bab B, poin 3, paragraf pertama ada pemborosan kata yaitu jl. Jalan	✓	
II.	**Poster**		
1.	Conclusion di poster tidak mencerminkan kesimpulan isi penelitian melainkan hanya poin kebijakan saja	✓	

Bandung, 26 Mei 2021



Robi Suhada
NIM :
2200060021

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19

Penelitian di MAN 2 Kabupaten Bandung

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah

Organisasi Lembaga Pendidikan

Disusun Oleh :

Kelompok 02 MPI Reg_B

Setiawan Maulani (Ketua Kelompok)	2200060025
Sandi Nurahman	2200060024
Salman Fathurrohman	2200060023
Siti Khodijah Hidayati	2200060026

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN GUNUNG DJATI

BANDUNG

2021

ABSTRACT

Coronavirus disease (Covid-19) is shaking the world. The big event that was triggered by this infectious disease was beyond the predictions of many circles, even practitioners and experts in the field of crisis management. Now all sectors are affected, including the world of education. Academic leaders responded by moving their educational and related activities online. The decision to pivot to distance learning is made quickly. This article highlights how the principal's leadership is in implementing crisis management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). The purpose of this study is to find a picture of how the condition of the school organization during the pandemic, from the scope of individuals, social groups, relationships between organizations, relationships between institutions, and policies. The subjects of this study are literature, literature sources that discuss pandemics, conditions, individual attitudes in school organizations, relationships with social groups, communities, institutions and policies. The results of this study explain that in order for schools to continue to achieve educational goals with good quality, the integration of functions between school principals, teachers, and all school resources, groups of educators and education staff organizations, between organizations, institutions in society, and policies must be implemented in harmony.

***Keywords**: Leadership, Pandemic, Covid-19, Organization, Policy*

ABSTRAK

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan

dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia serta kasih sayang-Nya kami dapat menyelesaikan makalah mengenai Kepemimpinan dan Kebijakan Sekolah di Masa Pandemi Covid-19 ini dengan sebaik mungkin. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi terakhir, penutup para Nabi sekaligus sebagai Uswatun Hasanah bagi kita, Nabi Muhammad SAW. Tidak lupa pula kami ucapkan terima kasih kepada Dr. H. Rusdiana, MM. selaku dosen mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

Dalam penulisan mini riset ini, kami menyadari masih banyak terdapat kesalahan dan kekekliruan, baik yang berkenaan dengan materi pembahasan maupun dengan tekhnik penelitian dan juga tekhnik pengetikan, walau demikian, kami berharap untuk berkenan memberikan masukan agar ada perbaikan di kemudian hari.

Semoga dalam makalah ini para pembaca dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan juga sedikit pencerahan tentang tema yang dibahas menjadi rujukan dan diharapkan ada kritik yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki kesalahan sebagaimana mestinya dan menjadi pembelajaran kita untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Bandung, 10 Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
BAB I PENDAHULUAN 1
BAB II KAJIAN PUSTAKA 4
BAB III METODE PENILITIAN 12
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 18
BAB V PENUTUP 23
DAFTAR PUSTAKA 25
LAMPIRAN 26

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Desember 2019, fenomena pneumonia kolektif muncul di pasar makanan laut Tiongkok Selatan di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina.[41] Komisi Kesehatan Nasional mengirim para ahli ke Wuhan untuk menyelidiki. Virus corona baru (selanjutnya disebut COVID-19 untuk Penyakit COrona VIrus Disease 19) terdeteksi di Laboratorium Virologi, Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit Tiongkok pada 7 Januari 2020. WHO dengan kantor di China memberikan laporan mengenai kasus pneumonia, sebagai jenis baru coronavirus. Gejala dari penyakit tersebut mirip SARS, namun angka kematiannya lebih rendah, tetapi penyebarannya lebih luas dan cepat di beberapa Negara. Di Indonesia untuk percepatan penanggulangan virus dibentuk gugus tugas baik gugus tugas nasional dan gugus tugas daerah (Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri, 2020). Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan. Bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia Pendidikan, bahkan menyentuh cara beribadah dan berkehidupan sosial.[42]

Sebelum muncul covid-19, pandemic influenza juga muncul pada tahun 2009 yang juga menyebar dengan cepat ke seluruh dunia. Pada masa tersebut dikenal dengan flu burung, yang juga menyebabkan penurunan ekonomi dan kekacauan sosial. Hal tersebut merupakan kejadian luar biasa yang menjadi kepedulian internasional dan pencegahan dini untuk mencegah wabah dan pandemik (ILO, 2009).

Pada sektor pendidikan, kebijakan pemerintah dalam menghadapi pandemik ini adalah dengan meniadakan pembelajaran tatap muka dengan memberlakukan pembelajaran dalam jaringan, Work From Home (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Sektor pendidikan juga mengalami dampak dari munculnya pandemik. Sekolah dikondisikan untuk melaksanaakan pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi permasalahan muncul dalam kondisi sekolah, ekonomi orang tua siswa, kondisi geografis yang berbeda.[43] Permasalahan yang muncul diantaranya berupa literasi teknologi yang kurang, anggaran biaya yang terbatas, penyedia layanan

[41] Chaolin Huang dkk., "Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China," The Lancet 395 (10223) (2020): 497–506, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5.

[42] "The COVID-19 Pandemic: Shocks to Education and Policy Responses," diakses 3 Mei 2020,https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33696.

[43] Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen. In Kementeran Dalam Negeri.

komunikasi yang kurang, orang tua belum maksimal dalam mendampingi anak-anak, jam kerja guru menjadi tidak terbatas untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan orang tua, rekan guru, dan pemimpin sekolah.

Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana peran kepala madrasah MAN 2 Bandung dalam mengatasi pendidikan di masa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana kebijakan kepala madrasah MAN 2 Bandung dalam manajemen pendidikan di masa pandemi covid-19 ?
3. Bagaimana kepemimpinan dan perilaku organisasi di MAN 2 Bandung lakukan dalam menjalankan pendidikan di masa pandemi covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian
   a. Untuk mengetahui peran kepala MAN 2 Bandung dalam mengatasi pendidikan di masa pandemi Covid-19.
   b. Untuk menganalisis kebijakan kepala MAN 2 Bandung dalam pelaksanaan manajemen pendidikan di masa pandemi Covid-19.
   c. Untuk menganalisis kepemimpinan dan perilaku organisasi di MAN 2 Bandung di masa pandemi Covid-19.
2. Manfaat Penelitian
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang kebijakan kepemimpinan dan juga perilaku organisasi Lembaga Pendidikan.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau masukan bagi manajer atau pimpinan Lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung demi terciptanya kegiatan pendidikan yang efektif dan efisien di masa pandemi Covid-19 ini.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (organizational behavior), didefinisan Gibson, dkk. (2012:6), dengan berbagai makna. Pertama, organizational behavior (OB), menunjukkan bahwa perilaku orang secara individu, kelompok, dan tingkat organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa ketika mempelajari OB kita harus mengidentifikasi dengan jelas tingkat analisis yang digunakan individu, kelompok, organisasi, atau ketiganya. Kedua, organizational behavior (OB) adalah multi disiplin; menggunakan prinsip, model, teori, dan metode dari disiplin lain. Studi OB bukanlah disiplin ilmu yang berlaku umum dengan landasan teoritis yang mapan, Ketiga organizational behavior OB sebagai bidang ilmu yang baru dan sekarang mulai tumbuh dan berkembang.[44]

Nancy Langton dan Stephen Robbins (2012:6), menyatakan Perilaku organisasi (sering disingkat sebagai OB) adalah bidang studi yang menyelidiki bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perilaku dalam organisasi. Perilaku mengacu pada apa yang dilakukan orang dalam organisasi, bagaimana mereka melakukan, dan apa sikap mereka. Karena organisasi yang sering dipelajariadalah organisasi bisnis, OB sering diterapkan untuk mengatasi masalah tempat kerja seperti absensi, omset, manajer sering menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian OB untuk membantu mereka mengelola organisasi secara lebih efektif.[45]

Hal itu mempunyai tujuan yang praktis, yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia pada upaya-upaya pencapaian tujuan. Perilaku organisasi, terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut.

2. Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi (organization behavior), pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yaitu indivdu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah perilaku tersebut.

---

[44] James L. Gibson.,et al, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

[45] Robins Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks. Hlm. 211.

Dasar Teori perilaku organisasi ada dua komponen yang mampu menunjang organisasi itu berjalan. komponen-komponen itu diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Individual sebagai komponen pertama. Perilaku individual ini sangatlah berpengaruh pada organisasi, baik perilaku terhadap individu lain maupun perilaku individu terhadap organisasi.
b. Organisasi formal sebagai komponen kedua. Organisasi ini merupakan suatu wadah bagi individu-individu untuk menuangkan ide-ide kreatif dan menunjukkan keahlian atau kecakapan yang dimiliki.[46]

3. Dimensi Perilaku Organisasi

Menurut Warren Bennis dalam Rusdiana (2016), dalam ramalannya manusia mendapatkan tempat yang mantap dalam pendiskusian tentang teori-teori organisasi di masa depan dan terdapat tiga dimensi pokok di dalam setiap mendiskusikan teori-teori organisasi tersebut, diantaranya;

a. Dimensi Teknis; Yaitu menekankan pada kecakapan yang dibutuhkan untuk menggerakkan suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan keahlian seorang manajer pada bidang teknis untuk menggerakkan organisasinya, contohnya; keahlian komputer, marketing, engineering, dan sebagainya.
b. Dimensi Konsep; Yaitu sebagai mesin penggerak dari dimensi teknis.
c. Dimensi Manusia; Yaitu sangat erat hubungannya dengan dimensi konsep.[47]

B. Ruang Lingkup Komponen Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi.[48] Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah:

1. Motivasi

   Motivasi adalah proses psikologis yang merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang.
2. Kepemimpinan

[46] Husaini Usman. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm. 148
[47] A. Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. Hlm. 101
[48] Barry Cushway dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*.Jakarta: El ex Media Komputindo. Hlm. 171-185

Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, salah satu aspek perilaku organisasi yang penting disamping motivasi, adalah kepemimpinan (leadership). Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan jelas sekali mempunyai peran yang sangat penting. Sebab, adanya kepemimpinan berarti terjadinya proses membantu dan mendorong orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan.

3. Konflik dan Stres

   Kondisi-kondisi tidak berjalannya proses-proses keorganisasian seperti yang diharapkan ini pada gilirannya akan dapat menimbulkan stres bagi anggota organisasi, sekaligus membawa kemungkinan munculnya konflik baik dalam pengertian yang positif maupun yang negatif. Untuk itu perlu diupayakan agar konflik negatif sesegera mungkin dipecahkan atau diselesaikan, sementara konflik positif dipelihara untuk memacu peningkatan produktivitas dan atau kinerja organisasi.

4. Pembinaan Karir

   Peran pembinaan dalam organisasi dapat sangat krusial dalam karir. Pembinaan akan memberikan petunjuk yang sangat khusus atau menolong individu ketika mereka menjalani karir.

5. Masalah Sistem Imbalan

   Masalah sistem imbalan berkaitan dengan kinerja kelihatan sebagai anjuran yang menarik, tapi pembayarannya sangat sulit diterapkan secara efektif. Organisasi harus yakin bahwa organisasi dapat menilai kinerja secara cermat dan menerapkan ketentuan yang obyektif dan dirasakan sangat adil. Hal ini berarti pertama-tama harus ada sebuah sistem manajemen kinerja lengkap dan luas yang dengan cermat dapat menggunakan penilaian kinerja dan tingkat kinerja yang berbeda-beda.

6. Hubungan Komunikasi

   Komunikasi mungkin dianggap efektif kalau gagasan dan maksud seseorang disampaikan kepada orang lain dengan berhasil. Membagi informasi, Memperhatikan gagasan, Mengirim/ menyampaikan dan tukar menukar pandangan, Mengirim/ menyampaikan perasaan

7. Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan

   Pemberdayaan (empowerment) merupakan istilah popular yang berarti mendelegasikan tanggung jawab dan pembuatan keputusan kepada tingkat kewenangan terendah di dalam organisasi sehingga keputusan-keputusan dapat dibuat ditempat yang paling dekat dengan titik-titik dampaknya.

8. Produktifitas atau Kinerja

Penilaian kinerja berbeda dari faktor- faktor lain karena dianggap sebagai penilaian keluaran, yaitu apa yang diproduksi organisasi, bukannya penilaian masukan, yaitu parameter dan keadaan yang mempengaruhi keluaran-keluaran tersebut. Namun, penilaian seperti memperoleh laba, pendapatan modal, pendapatan setiap saham, pendapatan perusahaan atas setiap tenaga kerja dan tingkat kebiasaan membolos, jumlah perselisihan dan kekhawatiran serta sikap pegawai merupakan mekanisme penting untuk membandingkan kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja

   Kepuasan dikaitkan dengan perilaku kerja dalam cara-cara berikut: kualitas dan kuantitas out put, berkaitan langsung dengan usaha dan tujuan. Kepuasan kerja secara seimbang dapat dikaitkan dengan kesukaan; atau sebaliknya yg dapat ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, turnover, dan sebagainya.

10. Pembinaan dan Pengembangan Organisasi

    Pembinaan (OD), digunakan sebagai istilah untuk menggambarkan proses meninjau kembali dan memperbaiki efektifitas perusahaan beserta organisasinya. Karena berasal dari ilmu pengetahuan sosial, maka OD cenderung berkonsentrasi pada tindakan dan interaksi antar individu dalam kelompok kerja dan hubungan antar kelompok dalam organisasi.

C. Pendekatan-pendekatan Perilaku Organisasi

Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melaui pendekatan-pendekatan sebagai berikut:

1. Pendekatan SDM

Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertangung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai pada batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas. Pendekatan ini berarti juga bahwa orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut pula dengan pendekatan suportif.

2. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan Kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan. Disini pandangan lama yang mengatakan bahwa prinsip-prinsip manajemenbersifat universal dan perilaku dapat be rlaku dalam situsi apapun, tidak dapat diterima sepenuhnya.

3. Pendekatan Produktifitas

Pendekatan Produktivitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang inginkan. Jadi, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam masyarakat. Dalam hal ini perlu diingat bahwa konsep produktivitas tidak hanya diukur dalam kaitannya dengan masukan dan keluaran eonomis, tetapi masukan manusia dan social juga merupakan hal yang penting. Dengan demikian, apabila perilaku organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi kepuasan kerja, maka akan dihasilkan keluaran manusia yang baik pula, dan pada akhirnya akan meghasilkan produktivias pada derajat yang diinginkan.

4. Pendekatan Sistem

Pendekatan system terutama diterapkan dalam sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang berinteksi dalam banyak cara. Ini berarti, dalam mengambil keputusan para manajer harus mengkaji hal-hal diluar situasi langsung untuk menentukan dampaknya terhadap system yang lebih besar, sehingga memerlukan analisis manusia dengan pendekatan produktivitas diatas, memiliki kaitan yang sangat erat, dmana adanya dorongan pimpinan terhadap karyawan untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin, secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi.

D. Impilkasi Perilaku Organisasi Pada Lembaga Pendidikan

1. Perilaku Pada Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan baik sebagai teori maupun sebagai praktik sangat berkaitan dengan perilaku organisasi. Berdasarkan tingkat analisis yang dikemukakan sebelumnya manajemen pendidikan memenuhi tingkatan-tingkatan di mana analisisnya meliputi individu, kelompok, dan organisasi. Bahkan jika dianalisis lebih jauh, perilaku organisasi bahkan lebih kompleks apabila diterapkan dalam dunia pendidikan. Dari aspek individu, lingkungan pendidikan mencakup ragam manusia yang meliputi siswa, guru, tenaga administrasi, kepala sekolah, organisator, dan staf lainnya.

Masalah perilaku organisasi di lingkungan pendidikan, terdapat tiga konsep yang saling berkaitan, yaitu organisasi informal, iklim, dan budaya sekolah. Meskipun ketiga konsep tersebut memiliki perbedaan, namun pada intinya adalah bahwa organisasi memerlukan semangat tim yang bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi informal menetapkan norma dan nilai yang dianut oleh para anggotanya. Organisasi informal juga mengembangkan sistem kekerabatan yang menembus

batas-batas struktur formal yang membantu anggotanya dalam mengembangkan semangat tim. Iklim dan budaya sekolah juga mementingkan perlunya didorong budaya kerja tim dalam meningkatkan keefektifan organisasi.[49]

2. Perilaku Pada Sistem

Perilaku dalam sistem terbagi pada dua ranah yang mana semua nya berkaitan dengan kinerja guru, yakni:

a. Perilaku Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja.[50]

b. Penilaian Kinerja Guru

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.[51]

BAB III

[49] Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 102.
[50] Timotius. (2008). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung. hlm. 123
[51] Timotius. (2008). ..... hlm. 125

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.[52]

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Dimana penelitian deskriptif berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai konsep kepemimpinan serta arah kebijakan kepala madrasah serta bagaimana perilaku organisasi yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandung secara mendalam dan komprehensif. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi.

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang diminta informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data itu diperoleh. Untuk mendapatkan data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data (purposive).[53] Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk partisipasi, pelaksanaan partisipasi, manfaat partisipasi dan faktor yang mempengaruhi partisipasi. Oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah serta jajaran Wakil Kepala Madrasah di lingkungan MAN 2 Bandung.

2. Informasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menentukan informan dengan tekhnik purposive sampling, yaitu tekhnik pengambilan sambel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya informan tersebut yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan atau informan tersebut bertanggungjawab dengan jabatan yang diembannya sehingga memudahkan penulis menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.

---

[52] Lexi J. Moeloeng. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 6.

[53] Suharsimi Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. hlm. 107.

Dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian yaitu:

No.	Informan	Jabatan	Jenis Data
1	Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd.	Kepala Madrasah	Menggali data mengenai kepemimpinan dan arah kebijakan serta perilaku organisasi Lembaga Pendidikan di masa pandemi Covid-19
2	Tati Darwati, S.Pd.	Wakil Bidang Kesiswaan	
3	Budie Agung, M.Ag..	Wakil Bidang Kurikulum	
4	Asep Komaruddin, S.Ag.	Kepala TU	

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana dilakukannya penelitian. Lokasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah di MAN 2 Kabupaten Bandung yang beralamat di Jl. Jalan Simpang Solokan Jeruk No.21C, Solokanjeruk, Kec. Solokan Jeruk, Bandung, Jawa Barat 40376. Alasan penulis memilih MAN 2 Kabupaten Bandung ini yaitu selain kebutuhan tugas yang mengharuskan penelitian di lingkungan Madrasah Aliyah juga penulis tertarik dengan bagaimana Madrasah Negeri tersebut dapat menjadi sebuah sekolah di bawah naungan Kementrian Agama yang dapat bersaing dengan Sekolah Negeri di bawah naungan Kemendikbud juga dalam masa pandemi Covid-19 ini, MAN 2 Kabupaten Bandung menjadi salah satu perontohan dalam melaksanakan kegiatan daring.

4. Metode Pengumpulan Data

Sebagaimana sifatnya penelitian kualitatif, untuk mendapatkan deskripsi yang lengkap dari objek yang diteliti, dipergunakan metode pengumpulan data berupa wawancara (data utama) dan angket (data pembantu) juga studi dokumentasi.

a. Wawancara

Tipe wawanacara yang dilakukan dalam penelitian adalah wawancara yang tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman dan pola wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap melainkan menyesuaikan dengan garis-garis besar permasalahan. Sifat wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka dimana di masa pandemi Covid-19 ini tetap dengan menjaga protokoler kesehatan. Walaupun wawancara secara langsung dan tidak secara virtual mengingat jarak rumah penulis dan MAN 2 Bandung yang dekat dan masih dapat ditempuh, maka wawancara langsung ditempuh untuk lebih mendekatkan diri secara emosional dan penulis dapat langsung melihat bagaimana kebijakan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung ini berjalan.

b. Angket atau Kuisioner

Angket atau kuisioner adalah seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis dalam lembaran kertas atau sejenisnya dan disampaikan kepada responden penelitian untuk diisi olehnya tanpa intervensi dari penulis atau pihak lain. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang sudah disediakan pertanyaan dan responden hanya memberikan tanggapan serta jawaban tertulis yang singkat.

Adapun pertanyaan dalam kuisioner tersebut berkaitan dengan bagaimana pihak madrasah mengelola manajemen dan kebijakan serta tentang kekuatan besar dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Adapun pertanyaan yang disampaikan meliputi:

1) *Institution*
2) *Social Network*
3) *Cognitive Frame*
4) *Policy Before Crisis, During Crisis and After Crisis*

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara serta pernyataan dari angket atau kuisioner. Data yang telah diperoleh akan dianilisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Tekhnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin sebagai berikut:[54]

[54] Burhan Bungin. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 73.

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)
   Merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)
   Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus umum, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan dan bersifat umum.
c. Display Data
   Display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel atauu juga bagan.
d. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclution Drawing and Verification*)
   Merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display data dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada.
   Dalam pengertian ini, analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/ verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait. Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendeskripsikan fakta yang ada dilapangan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kemudiandiambil intisarinya saja.

   Berdasarkan keterangan di atas, maka setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya melalui metode wawancara yang didukung dengan studi deskriptif.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Bandung (MAN 2 Bandung) ini terletak di Kabupaten Bandung tepatnya di Jl. Jalan Simpang Solokan Jeruk No.21C, Solokanjeruk, Kec. Solokan Jeruk, Bandung, Jawa Barat 40376. Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam yang ada di MAN 2 Kabupaten Bandung ini dengan mengkerucut pada kepemimpinan dan kebijakan kepala madrasah di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 28 april 2021 sampai dengan 03 Mei 2021, dari mulai survei lokasi penelitian sampai dengan pengambilan data

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Wawancara

a. Secara Institusi

Krisis adalah situasi-situasi yang ditandai dengan keterkejutan dan mengancam nilai-nilai penting, serta mengharuskan membuat keputusan dalam waktu singkat. Institusi perlu melakukan tindakan pencegahan agar terhindar dari berbagai dampak negatif hasil dari krisis tersebut. Tindakan pencegahan dapat dilakukan dengan memberikan atau menyampaikan literasi pencegahan, dalam hal ini terkait dengan Covid-19. Di MAN 2 Kabupaten Bandung, kepala madrasah secara tanggap memberikan

arahan literasi pencegahan kepada para siswa, guru dan staf untuk melakukan pencegahan terhadap virus Corona melalui poster yang disebarluaskan.

Kepala madrasah memberikan edukasi literasi pencegahan Covid-19 dengan informasi, pertama, cuci tangan menggunakan sabun. Kedua, menggunakan masker apabila batuk atau pilek. Ketiga, rajin berolahraga dan istirahat yang cukup. Keempat, mengonsumsi makanan yang bergizi. Kelima, perbanyak minum air putih. gagasan bahwa meningkatkan literasi kesehatan dalam populasi dan sistem sangat penting untuk mencapai kesetaraan kesehatan. Pemahaman yang lebih besar, apresiasi, dan penerapan literasi kesehatan dapat mendukung tindakan kebijakan di berbagai tingkatan untuk mengatasi tantangan kesehatan masyarakat yang utama. Literasi kesehatan harus dibangun dengan sengaja sebagai sumber daya dan aset komunitas tingkat populasi.

Dengan memberikan pengetahuan yang benar tentang Covid-19, para pemimpin sekolah dapat menjaga pesan yang masuk akal dan mempertahankan organisasi dari kemungkinan pertanggungjawaban. Juga para pemimpin sekolah perlu mengupayakan bentuk-bentuk tertentu agar para guru, staf, siswa, dan orang tua tidak membagikan informasi palsu (hoax).

b. Secara Social Network

Sejak diberlakukan pembelajaran jarak jauh secara daring (online learning) karena wabah Covid-19, siswa-siswi MAN 2 Kabupaten Bandung melaksanakan kegiatan belajar di rumah. Pembelajaran online dilakukan melalui video conference dan e-learning. Meski terpaut oleh jarak, iPad learning tetap mempertemukan guru dan siswa secara virtual. Sesuai dengan himbauan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, para guru memberikan pelajaran yang lebih bermakna agar siswa tetap merasa nyaman dan produktif mengasah soft skills. Ada yang berbeda dari MAN 2 Kabupaten Bandung ini, siswa-siswi-nya tergugah untuk berpartisipasi dalam video dan podcast challenge. Selain dapat meningkatkan kreativitas siswa dengan media yang kekinian, lomba ini juga sebagai bentuk kepedulian nyata para peserta untuk meningkatkan awareness akan bahaya Covid-19 serta upaya pencegahannya. Learn from home memberikan ruang agar siswa berkreasi dan memberikan solusi sehingga semangat berkarya siswa kian menyala. Harapannya, karya-karya yang telah berjalan ini step by step diunggah ke laman Media Social Sekolah dan semoga hal ini bermanfaat untuk masyarakat.

Sebelum itu semua berjalan dengan lancar, para guru dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana cara mengajar dan mengopreasikan komputer supaya semuanya ada simbiosis. Hal ini dilakukan karena kebutuhan yang harus dimiliki oleh para guru MAN 2 di masa pandemi Covid-19 ini untuk menguasai e-learning. Alhamdulillah dengan adanya kebijakan dari pemerintah,

terutama guru-guru MAN yang dibawah naungan Kementrian Agama dan juga terkumpul dalam organisasi PGM (Persatuan Guru Madrasah) sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tentang pengoperasian e-learning sebelumnya.

c. Cognitive Frame

Masa pandemi Covid-19 ini mengharuskan pengajaran jarak jauh dimana antara guru dan siswa tidak bertatap muka secara langsung. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana perkembangan psikis dan emosional yang ada. Maka dibutuhkanlah sebuah role model dalam pembelajaran daring ini. Model sosio-ekologis menurut kepala MAN 2 Kabupaten Bandung, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. menjadi model yang sangat tepat. Dimana Model sosio-ekologis ini menjelaskan hubungan dalam pengembangan sistem keamanan manusia dalam suatu kehidupan atau kelompok organisasi. Kompetisi, suksesi, dan konflik akan sumber daya alam untuk mempertahankan suatu kondisi.

Analisis sosio ekologis merupakan pendekatan yang inklusif, interdisipliner. Sosio-ekologis sebagai sistem yang berkaitan dan dipengaruhi oleh berbagai sistem sosial. Adanya saling ketergantungan kesatuan organisme, dalam hal ini terdapat kecenderungan saling kebergantungan. Kesatuan organisme menunjukkan adanya unit-unit yang saling tergantung. Kesadasaran individu sebagai dasarnya dalam melakukan investasi waktu dan usaha untuk mengembangkan kelembagaan. Jejaring berbagai komponen, besar-kecil mempengaruhi cara kerja dari sebuah sistem secara berkesinambungan untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal. Tiga prinsip pendekata sosioekologis adalah lingkungan dan manusia saling berinteraksi secara dinamis, tidak hanya lingkungan fisik tetapi juga lingkungan sosial yang berada di berbagai tingkatan, sehingga perubahan individu dan konteks secara bersamaan lebih efektif dan lebih besar, dibandingkan perilaku individu

d. Policy Before, During and After Crisis

Dalam tahapan ini, kepala madrasah melakukan evaluasi atas strategi penanganan krisis yang dilakukan apakah memang memberikan dampak yang signifikan ataukah memang perlu pembenahan. Memberikan ucapan selamat kepada semua pihak karena telah berhasil keluar dari masa krisis, dan terakhir adalah melanjutkan kontrol kembali yaitu dengan melakukan scanning isu yang mungkin akan terjadi lagi.

Di masa ketika sekolah diminta bertanggung jawab pada tingkat standar tertinggi, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Sekolah-sekolah sukses yang disorot dalam penelitian secara konsisten menunjukkan aspek-aspek kuat dalam kepemimpinan sekolah yang efektif. Di sekolah-sekolah ini, keberhasilan mereka dimulai dengan kepala sekolah membangun pendekatan kolaboratif untuk kepemimpinan. Sebagai kepala sekolah, tidak perlu memiliki semua jawaban, hanya

perlu mengetahui pertanyaan yang tepat untuk ditanyakan, dan kepala sekolah perlu menumbuhkan lingkungan untuk memberdayakan rasa kepemilikan bersama dalam masalah, dan rasa kepemilikan bersama dalam solusi.

Respons yang tinggi terhadap perubahan-perubahan lingkungan menyebabkan sekolah melakukan adaptasi dan melakukan percepatan-percepatan. Sebaliknya, respons yang rendah terhadap fenomena luar lembaga pendidikan menyebabkan perlambatan. Pemimpin selalu memegang peran kunci dalam setiap peristiwa keorganisasian. Pemimpin dituntut untuk memiliki kepekaan yang tinggi terhadap masalah-masalah yang dihadapi lembaganya. Pandemi Covid-19 telah menciptakan beberapa peluang untuk perubahan positif.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi secara teoritis
   a. Peran kepala madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung sangat sentral dalam keberlangsungan pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. sebisa mungkin memberikan implementasi dan juga penguatan internal di organisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam hal ini di lingkungan internal MAN 2 Kabupaten Bandung dalam mengarungi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).
   b. Kebijakan yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung dalam pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19 ini adalah dengan menerapkan 3 sistem model, yakni secara institusi, secara sosial network dan penguatan secara kognitif dengan melaksanakan model sosio-ekologis. Dimana model sosio-ekologis ini yang sudah disesuaikan dengan aturan pemerintah dalam penanganan penguatan organisasi sekolah ataupun madrasah di masa pandemi Covid-19.
   c. Sedangkan dalam kepemimpinan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam, kepala Madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. memberikan penguatan dengan penerapan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini memusatkan pada tiga tahapan yakni *before crisis*, *during crisis* dan *after crisis*.
2. Implikasi secara praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepala madrasah beserta jajarannya agar dapat merencanakan, menyiapkan dan juga mengaplikasikan semua kebijakan yang sudah dibuat dan direncanakan.

B. Saran

Berdasarkan dari kajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun peneliti yang selanjutnya, yakni sebagai berikut:

1. Bagi pihak Lembaga

   Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa perilaku organisasi Lembaga Pendidikan merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan secara penuh dalam keberlangsungan organisasi demi tercapainya tujuan Lembaga Pendidikan yang efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan pemahaman yang menyeluruh dan terintegrasi tentang perilaku organisasi di Lembaga Pendidikan khususnya Lembaga Pendidikan Islam yang mana harus selalu ada nash-nash yang diambil dari sumber rujukan utama selain peraturan pemerintah yakni al-Qur'an dan al-Hadis. Selain itu, penerapan kebijakan satu pintu perlu dilakukan sampai tingkat daerah mengingat pandemi Covid-19 ini tidak hanya menyerang daerah tertentu melainkan sudah menyebar ke seluruh penjuru dunia.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Adapaun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya adalah lebih mempersiapkan diri dan juga bekal agar proses penelitian seperti cek lokasi, wawancara sampai pengumpulan data dapat dilakukan secara utuh dan tidak konstan demi terwujudnya penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Cushway, Barry dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Gibson, James, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

Moeloeng, Lexi J.. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Stephen P, Robins . (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

Timotius. (2008). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.

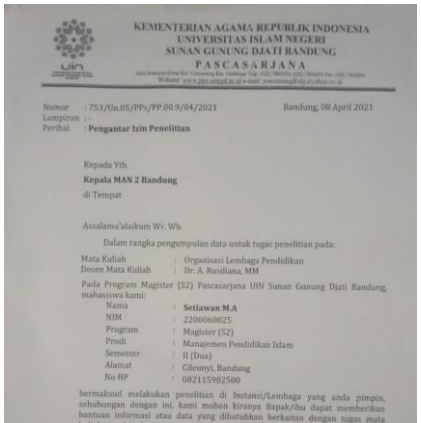
Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran-lampiran

1. Surat Izin Penelitian dari Kampus

2. Surat Keterangan penelitian dari MAN 2 Bandung



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Nomor : 753/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 08 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAN 2 Bandung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. A. Rusdiana, MM

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Setiawan M.A**
NIM : 2200060025
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Cileunyi, Bandung
No HP : 082115982500

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANDUNG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDUNG
Jalan Sastra Nomor 21 C Solokanjeruk Kabupaten Bandung
Telepon (022) 5959422 ; Faksimili (022) 5959422

SURAT KETERANGAN
Nomor : B-155/Ma.10.14/PP.00.6/04/2021

Sesuai surat Direktur Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung nomor : 987/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 tanggal : 26 April 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Sopiansyah
NIP : 197605112005011001
Jabatan : Kepala MAN 2 Bandung Kab. Bandung

dengan ini menerangkan bahwa

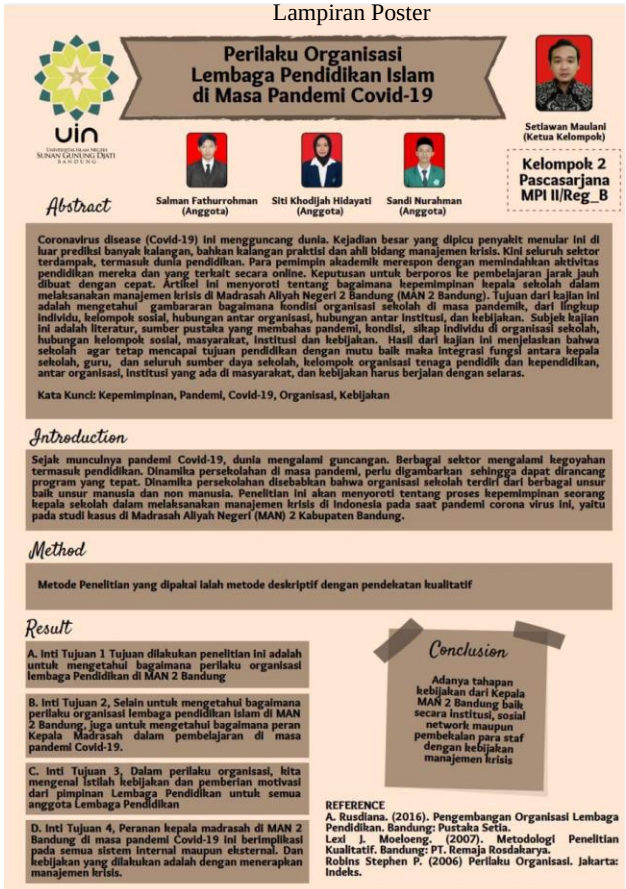
Nama : Setiawan Maulani
NIM : 2200060025
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

telah melaksanakan Penelitian mulai **tanggal 28 April s.d 03 Mei 2021** di MAN 2 Bandung Kab. Bandung dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian :

Mata Kuliah : Organisasi Lemabaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M. Ag.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

3. Lampiran Poster



Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19

Setiawan Maulani (Ketua Kelompok)

Salman Fathurrohman (Anggota)

Siti Khodijah Hidayati (Anggota)

Sandi Nurahman (Anggota)

Kelompok 2 Pascasarjana MPI II/Reg_B

Abstract

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

Introduction

Sejak munculnya pandemi Covid-19, dunia mengalami guncangan. Berbagai sektor mengalami kegoyahan termasuk pendidikan. Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung.

Method

Metode Penelitian yang dipakai ialah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif

Result

A. Inti Tujuan 1 Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung

B. Inti Tujuan 2, Selain untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam di MAN 2 Bandung, juga untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Madrasah dalam pembelajaran di masa pandemi Covid-19.

C. Inti Tujuan 3, Dalam perilaku organisasi, kita mengenal istilah kebijakan dan pemberian motivasi dari pimpinan Lembaga Pendidikan untuk semua anggota Lembaga Pendidikan

D. Inti Tujuan 4, Peranan kepala madrasah di MAN 2 Bandung di masa pandemi Covid-19 ini berimplikasi pada semua sistem internal maupun eksternal. Dan kebijakan yang dilakukan adalah dengan menerapkan manajemen krisis.

Conclusion

Adanya tahapan kebijakan dari Kepala MAN 2 Bandung baik secara institusi, sosial network maupun pembekalan para staf dengan kebijakan manajemen krisis

REFERENCE

A. Rusdiana. (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

Lexi J. Moeloeng. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG

Setiawan Maulani[1], Sandi Nurahman[2], Salman Fathurrohman[3], Siti Khodijah[4]
Semaul24@gmail.com[1], sandi.arrahman18@gmail.com[2], salman_fathur@yahoo.co.id[3], hidayati.khodijah@gmail.com[4]
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

ABSTRACT

Coronavirus disease (Covid-19) is shaking the world. The big event that was triggered by this infectious disease was beyond the predictions of many circles, even practitioners and experts in the field of crisis management. Now all sectors are affected, including the world of education. Academic leaders responded by moving their educational and related activities online. The decision to pivot to distance learning is made quickly. This article highlights how the principal's leadership is in implementing crisis management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). The purpose of this study is to find a picture of how the condition of the school organization during the pandemic, from the scope of individuals, social groups, relationships between organizations, relationships between institutions, and policies. The subjects of this study are literature, literature sources that discuss pandemics, conditions, individual attitudes in school organizations, relationships with social groups, communities, institutions and policies. The results of this study explain that in order for schools to continue to achieve educational goals with good quality, the integration of functions between school principals, teachers, and all school resources, groups of educators and education staff organizations, between organizations, institutions in society, and policies must be implemented in harmony.

***Keywords**: Leadership, Pandemic, Covid-19, Organization, Policy*

ABSTRAK

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

Introduction

Pada Desember 2019, fenomena pneumonia kolektif muncul di pasar makanan laut Tiongkok Selatan di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan. Bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia Pendidikan, bahkan menyentuh cara beribadah dan berkehidupan sosial. Berbagai sektor mengalami kegoyahan termasuk dunia pendidikan. Pada sektor pendidikan, kebijakan pemerintah dalam menghadapi pandemik ini adalah dengan meniadakan pembelajaran tatap muka dengan memberlakukan pembelajaran dalam jaringan, Work From Home (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Sektor pendidikan juga mengalami dampak dari munculnya pandemik. Sekolah dikondisikan untuk melaksanaakan pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi permasalahan muncul dalam kondisi sekolah, ekonomi orang tua siswa, kondisi geografis yang berbeda.[55] Permasalahan yang muncul diantaranya berupa literasi teknologi yang kurang, anggaran biaya yang terbatas, penyedia layanan komunikasi yang kurang, orang tua belum maksimal dalam mendampingi anak-anak, jam kerja guru menjadi tidak terbatas untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan orang tua, rekan guru, dan pemimpin sekolah.

Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung.

Method

metode yang digunakan adalah deskfiptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Informan utama adalah kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiyansyah, M.Pd. dan juga kepala bagian TU MAN 2 Kabupaten Bandung. Adapun analisis data dilakukan reduksi, display dan verifikasi.

Result and Discussion

A. Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada masa Pandemi Covid-19 di MAN 2 Bandung

Perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung menyoroti 3 hal penting dalam menyikapi pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Pertama adalah secara institusi, kedua secara *social network* dan ketiga adalah melalui *cognitive frame*.

[55] Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

Secara institusi, MAN 2 Kabupaten Bandung ini Kepala madrasah memberikan edukasi literasi pencegahan Covid-19 dengan informasi, pertama, cuci tangan menggunakan sabun. Kedua, menggunakan masker apabila batuk atau flu. Ketiga, rajin berolahraga dan istirahat yang cukup. Keempat, mengonsumsi makanan yang bergizi. Kelima, perbanyak minum air putih. gagasan bahwa meningkatkan literasi kesehatan dalam populasi dan sistem sangat penting untuk mencapai kesetaraan kesehatan. Pemahaman yang lebih besar, apresiasi, dan penerapan literasi kesehatan dapat mendukung tindakan kebijakan di berbagai tingkatan untuk mengatasi tantangan kesehatan masyarakat yang utama. Literasi kesehatan harus dibangun dengan sengaja sebagai sumber daya dan aset komunitas tingkat populasi.

Secara *social network*, para guru dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana cara mengajar dan mengopreasikan komputer supaya semuanya ada simbiosis. Hal ini dilakukan karena kebutuhan yang harus dimiliki oleh para guru MAN 2 di masa pandemi Covid-19 ini untuk menguasai e-learning. Alhamdulillah dengan adanya kebijakan dari pemerintah, terutama guru-guru MAN yang dibawah naungan Kementrian Agama dan juga terkumpul dalam organisasi PGM (Persatuan Guru Madrasah) sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tentang pengoperasian e-learning sebelumnya. Sejak diberlakukan pembelajaran jarak jauh secara daring (online learning) karena wabah Covid-19, siswa-siswi MAN 2 Kabupaten Bandung melaksanakan kegiatan belajar di rumah. Pembelajaran online dilakukan melalui video conference dan e-learning. Meski terpaut oleh jarak, iPad learning tetap mempertemukan guru dan siswa secara virtual. Sesuai dengan himbauan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, para guru memberikan pelajaran yang lebih bermakna agar siswa tetap merasa nyaman dan produktif mengasah soft skills. Ada yang berbeda dari MAN 2 Kabupaten Bandung ini, siswa-siswi-nya tergugah untuk berpartisipasi dalam video dan podcast challenge. Selain dapat meningkatkan kreativitas siswa dengan media yang kekinian, lomba ini juga sebagai bentuk kepedulian nyata para peserta untuk meningkatkan awareness akan bahaya Covid-19 serta upaya pencegahannya. Learn from home memberikan ruang agar siswa berkreasi dan memberikan solusi sehingga semangat berkarya siswa kian menyala. Harapannya, karya-karya yang telah berjalan ini step by step diunggah ke laman Media Social Sekolah dan semoga hal ini bermanfaat untuk masyarakat.

Sedangkan secara *cognitive frame*, kepala MAN 2 Kabupaten Bandung membuat sebuah keputusan dengan memberlakukan model sosio-ekologis. Dimana model ini menjelaskan hubungan dalam pengembangan sistem keamanan manusia dalam suatu kehidupan atau kelompok organisasi. Kompetisi, suksesi, dan konflik akan sumber daya alam untuk mempertahankan suatu kondisi.

B. Kebijakan Kepala MAN 2 Bandung pada Masa Pandemi Covid-19

Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung membuat kebijakan yang bersinggungan langsung dengan manajemen dalam pendidikan yakni manajemen krisis. Dalam tahapan ini, kepala madrasah melakukan evaluasi atas strategi penanganan krisis yang dilakukan apakah memang memberikan dampak yang signifikan ataukah memang perlu pembenahan. Memberikan ucapan selamat kepada semua pihak karena telah berhasil keluar dari masa krisis, dan terakhir adalah melanjutkan kontrol kembali yaitu dengan melakukan scanning isu yang mungkin akan terjadi lagi.

Di masa ketika sekolah diminta bertanggung jawab pada tingkat standar tertinggi, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Sekolah-sekolah sukses yang disorot dalam penelitian secara konsisten menunjukkan aspek-aspek kuat dalam kepemimpinan sekolah yang efektif. Di sekolah-sekolah ini, keberhasilan mereka dimulai dengan kepala sekolah membangun pendekatan kolaboratif untuk kepemimpinan. Sebagai kepala sekolah, tidak perlu memiliki semua jawaban, hanya perlu mengetahui pertanyaan yang tepat untuk ditanyakan, dan kepala sekolah perlu menumbuhkan lingkungan untuk memberdayakan rasa kepemilikan bersama dalam masalah, dan rasa kepemilikan bersama dalam solusi.

Conclussion

Berbagai kebijakan kementerian pendidikan dan pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan mengacu pada peraturan menteri kesehatan sebagai kementerian yang berkaitan langsung dengan manajemen wabah penyakit (Kemenkes RI, 2020). Aturan kementerian kesehatan memuat bahwa wabah penyakit dapat dikendalikan melalui pembatasan interasi antar manusia, semakin sedikit interaksi maka potensi penularan akan semakin sedikit. Pada lingkup sekolah perilaku organisasi menjadi faktor yang melingkupi pelaksanaan pembelajaran di masa pandemi ini.

Maka berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan hasil pengamatan dari fenomena yang terjadi di MAN 2 Kabupaten Bandung, maka dapat disimpulkan:

1. Dalam kepemimpinan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam, kepala Madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. memberikan penguatan dengan penerapan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini memusatkan pada tiga tahapan yakni *before crisis*, *during crisis* dan *after crisis*.
2. Kebijakan yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung dalam pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19 ini adalah dengan menerapkan 3 sistem model, yakni secara institusi, secara sosial network dan penguatan secara kognitif dengan melaksanakan model sosio-ekologis. Dimana model sosio-ekologis ini yang sudah disesuaikan dengan aturan pemerintah dalam penanganan penguatan organisasi sekolah ataupun madrasah di masa pandemi Covid-19. Peran kepala madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung sangat sentral dalam keberlangsungan pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. sebisa mungkin memberikan implementasi dan juga penguatan internal di organisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam hal ini di lingkungan internal MAN 2 Kabupaten Bandung dalam mengarungi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).

Reference

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
Bungin, Burhan. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Cushway, Barry dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
Gibson, James, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
Moeloeng, Lexi J.. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
Stephen P, Robins . (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.
Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

4. Lampiran Foto MAN 2 Kabupaten Bandung





Bapak Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung,
Dr. Deni Sopiyansyah, M.Pd.

Halaman Depan Gerbang MAN 2 Kabupaten Bandung

Halaman dan Lapangan MAN 2 Kabupaten Bandung yang beralamat di Jl. Jalan Simpang Solokan Jeruk No.21C, Solokanjeruk, Kec. Solokan Jeruk, Bandung, Jawa Barat

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:

Nama Mahasiswa : Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019 Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Masa Covid 19 Kelompok 3 Kelas II/Reg B
Dikerjakan Hari/tgl : Rabu/26 Mei 2021



Berikut temuan dan komentar yang di berikan :

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
1	Judul tidak sesuai dengan arahan yang diberikan oleh dosen pengampu	✓	
2.	Jarak spasi pada makalah tidak konsisten		✓
3.	Pada hal 4, bab II kajian pustaka tidak konsisten dalam penggunaan kutipan, ada yang menggunakan bodynote dan footnote		✓
4.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, paragraf pertama tidak menggunakan indensi		✓
5.	Pada hal. 2 bab pendahuluan, tulisan judul buku dalam footnote tidak dicetak miring, seharusnya judul buku dalam footnote harus diketik dengan cetak miring		✓
6.	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata justify		✓
7.	Pada hal. 4 bab II Kajian Pustaka, sub bab A, poin 1, paragraf satu, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring	✓	
8.	Pada hal. 8 bab pembahasan, sub bab C, tidak mencantumkan sumber kutipan		✓
9.	Pada hal. 14 bab metode penelitian, sub bab B, poin 3, paragraf pertama ada pemborosan kata yaitu jl. Jalan	✓	
II.	**Poster**		

1.	Conclusion di poster tidak mencerminkan kesimpulan isi penelitian melainkan hanya poin kebijakan saja	✓	

Bandung, 26 Mei 2021



Rasyid Ja'far Siddiq
NIM : 2200060019

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MASA COVID-19

(Mini Riset di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung)
Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Pengampu : Dr. H. A. Rusdiana, M.Ag.



Disusun Oleh :

Kelompok 3 Kelas Reguler-B/II

1. Tengku Faqrul Razi	Ketua Kelompok
2. Triswara	Anggota
3. Usep Saepul Alam	Anggota
4. Wildan Hadiana	Anggota

PROGRAM SUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG

2021

ABSTRACT

Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Begitu besar peran guru dalam keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Tujuan penelitian miniriset ini adalah untuk mengetahui koherensi antara teori dan fakta iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkebangan zaman. Dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-empat, mengamanatkan empat cita-cita luhur bangsa Indonesia, salah satunya ialah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Inovasi Pendidikan tentunya menjadi momentum penting ditengah situasi Covid-19. Sudah lebih dari 1 (satu) tahun, dampak pandemi menjalar ke dunia Pendidikan. Akibatnya, seluruh aspek Pendidikan harus bisa adaptif terhadap perubahan *learning system.*

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar keadaan iklim dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung terutama di tengah suasana pandemi Covid-19.

Sebagai penutup, laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 9 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 5

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 3

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 3

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi 4

B. Budaya Organisasi 4

C. Kinerja Guru 5

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah 7

B. Unit Analisis 8

1. Subjek Penelitian 8

2. Informasi Penelitian 8

3. Lokasi Penelitian 8

C. Metode Pengumpulan Data 9

D. Teknik Analisis Data 9

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian 11

1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 11

2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 12

3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 13

4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 13

B. Pembahasan/Diskusi 14

1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 14

2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 15

3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa pandemi Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 16

4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 18

BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 20

B. Implikasi 20

C. Saran 20

DAFTAR PUSTAKA **22**

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa dan negara, karena melalui Pendidikan kita bisa meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Mulyasa mengatakan bahwa keberhasilan pembauan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.[56]

Begitu besar peran guru dala keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. sebagaimana pendapat Saifulloh dan Hermanto[57], kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tetapi pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia masih rendah. Menteri keuangan Sri Mulyani mengatakan

[56] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.
[57] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208

bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah tapi kinerjannya tidak kompeten.[58] Oleh karena itu, kinerja guru menjadi penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap anak didik. Sementara itu, kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan Pendidikan di sekolah. Seseorang gutu yang mempunya kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tingi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[59]

Berbicara mengenai iklim organisasi, pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Menurut Kurniadin dan Machali budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinana, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[60] Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. pada tanggal 3 Mei 2021 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung. Melihat situasi pendidikan saat ini masih belajar dalam jaringan (*Online*), maka Peneliti lebih menekankan pada situasi pandemi Covid-19 berkenaan dengan iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Masa Covid-19."

[58] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017
[59] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)
[60] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?
2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?
3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?
4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan :

1. Iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
2. Budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung
4. Pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitain diatas, maka kegunaan dan manfaat hasil penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan pengetahuan yang lebih kepada pembaca hasil penelitian secara luas tentang manfaat topik yang diangkat.
2. mengetahui kesesuaian antara teori dan praktik tentang iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Sebagai referensi untuk dijadikan Jurnal Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnyaa yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.[61]

Kemudian menurut Rahimic[62] iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.[63] Sedangkan menurut Mulyadi (2010: 90) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.[64] Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Soetopo (2010: 130-131) mengemukakan bahwa karakteristrik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut[65]:

---

[61] Sarjana S. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.* (Jurnal Pendidikan 2012, vol 173-186)

[62] Rahimic. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bonsia and Herzegonia Companies.* (International Bussiness Research 2013, vol 129-230)

[63] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

[64] Mulyadi. *Kepempinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu.* (Malang; UIN-Maliki Press, 2010) hal 90

[65] Soetopo. H. *Perilaku Organisasi.* (Bandung; Rosdakarya, 2010) hal 130-131

1) inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indepedensi yang dipunyai setiap anggota organisasi;
2) toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu suatu budaya organisasi yang dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk bertindak agresif dan inovatif;
3) pengarahan yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan;
4) integrasi yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
5) dukungan manajemen maksudnya dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan;
6) kontrol dengan alat kontrol berupa peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi;
7) identitas yang dimaksud sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi;
8) sistem imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai;
9) toleransi terhadap konflik;
10) pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

C. Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.[66] Selain itu, Mulyasa mendefenisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja seseorang dalam melaksanankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dapat dinilai dari hasil karyanya baik secara kuantitas maupun kualitas.[67]

[66] Hanafi, M. *Manajemen Resiko.* (Yogyakarta;UPPSTIM Yogyakarta, 2006) hal 20
[67] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 136.

Secara terperinci Umar mengungkapkan beberapa indikator yang dapat dilihat berkenaan dengan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[68]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

[68] Umar, U. *Menjadi Guru Profesional* (Rosdakarya, 2007) hal 79

BAB III
METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliable, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[69]

Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Sebagaimana dalam penyusunan Skripsi Prodi Pendidikan Bahasa Arab UIN SGD Bandung metode penelitian deskriptif yaitu metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dengan kenyataan di lapangan. suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[70]

Penulis berusaha menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, lebih akurat, mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan berusaha menemukan data secara faktual tentang

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif meurut Sugiyono (2005) adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti ialah

[69] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84
[70] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adlah subjek dari mana data diperoleh.[71] Untuk mendapatkan data yang tepat aka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data (*purposive*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja Guru di masa Covid-19. oleh karena itu, diperlukan subjek yang memenuhi parameter yang dapat mengungkap hal di atas sehingga memungkinkan data dapat di peroleh.

2. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi penelitian diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

a) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
b) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
c) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

[71] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Wawancara

   Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya narasumber dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dimulai, data diperoleh secara mendalam, narasumber bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahakan yang lebih bermakna.[72]

   Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (Lexy. J. Meleong: 2002). Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan di lapangan adalah sebagai berikut :

1) Pengumpulan Data

   Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulm

2) Reduksi Data

   Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.

[72] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

3) Pengolahan Data

   Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Penyajian data ini dilakukan agar data dapat terorganisasikan dan mudah dipahami.

4) Penarikan kesimpulan

   Verifikasi yaitu proses penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumya belum pernah ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, didalamnya ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (*Online*). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan

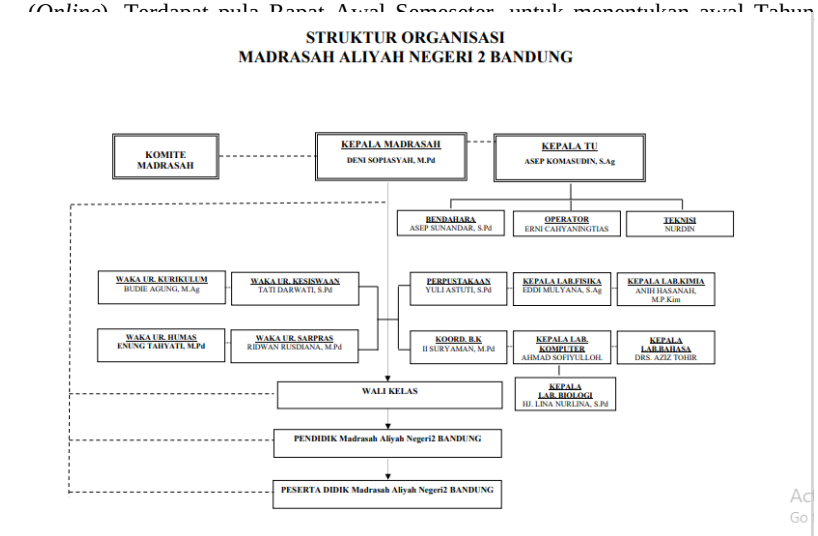


Foto 1 (Struktur Organisasi MAN 2 Kab. Bandung)

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi *zoom* juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui *Voice Note* dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat

Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (*Work From* Home) dan WFO (*Work From Office*).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (*online*) dan tatap muka (*offline*), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup *WhatsApp* saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

B. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a) Aspek Kajian Teoritis

Indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (*Online*) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (*Online*).

b) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

1. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;
2. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;
3. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.
4. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya

organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[73]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran

[73] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

BAB V KESIMPILAN

A. Kesimpulan

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

a) Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

b) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

c) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung

d) Peneliti mampu menganalisis pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung di masa pandemi covid-19

2. Implikasi Praktis.

Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung, tentunya menjadi daya dorong konsistensi iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Hasil penelitian ini juga akan dijadikan jurnal dan sebagai bahan seminar mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

1. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan,* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri.*

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research,* 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora,* 5 (2), 206-216.

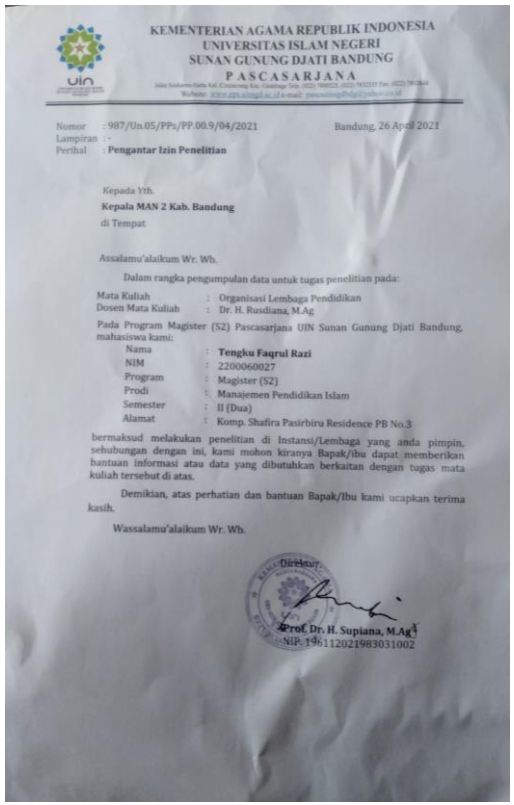
Sarjana, S. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan,* 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Nomor : 987/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 26 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAN 2 Kab. Bandung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Tengku Faqrul Razi**
NIM : 2200060027
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Komp. Shafira Pasirbiru Residence PB No.3

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANDUNG

MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDUNG

Jalan Sastra Nomor 21 C Solokanjeruk Kabupaten Bandung
Telepon (022) 5959422 ; Faksimili (022) 5959422

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-155/Ma.10.14/PP.00.6/04/2021

Sesuai surat Direktur Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung nomor : 987/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 tanggal : 26 April 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Sopiansyah
NIP : 197605112005011001
Jabatan : Kepala MAN 2 Bandung Kab. Bandung

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

telah melaksanakan Penelitian mulai **tanggal 28 April s.d 03 Mei 2021** di MAN 2 Bandung Kab. Bandung dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian :

Mata Kuliah : Organisasi Lemabaga Pendidikan

Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M. Ag.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 04 Mei 2021
Kepala Madrasah



Deni Sopiansyah
NIP. 197605112005011001


GERBANG DISINFEKTAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana

Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

ABSTRAK

Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui koherensi antara teori dan fakta iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi; struktur organisasi, rapat sekolah; 2) budaya organisasi untuk Guru; E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF) dan WFO. worksop, bimtek; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. pada tanggal 3 Mei 2021 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung. Melihat situasi pendidikan saat ini masih belajar dalam jaringan (*Online*), maka Peneliti lebih menekankan pada situasi pandemi Covid-19 berkenaan dengan iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif dengan teknik wawancara bersama Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. berlokasi di MAN

PEMBAHASAN

A. Iklim Organisasi

- Struktur Sekolah
- Tugas dan Wewenang Guru sesuai Jabatan
- Rapat-Rapat Sekolah

B. Budaya Organisasi

- E-learning Madrasah
- PKM Kelas XII
- TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah)

C. Kebijakan Kepala Madrasah

- WFO (Work From Office)
- WFH (Work From Home)
- Workshop
- Bimbingan Teknis, dll

D. Pengaruh Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

- Akun Eksekutif Manajer
- Laporan Berbentuk Fisik Guru (1x) Setiap Bulan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan praktek terkait pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar. Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press. Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri.*

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana
Mahasiswa Pascasarjana MPI UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Abstract. *Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui koherensi antara teori dan fakta iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.*

Keywords: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

Received:	Accepted:	Published:

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa dan negara, karena melalui Pendidikan kita bisa meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Mulyasa mengatakan bahwa keberhasilan pembauan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.[74]

Begitu besar peran guru dala keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. sebagaimana pendapat Saifulloh dan Hermanto[75], kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tetapi pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia masih rendah. Menteri keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah tapi kinerjannya tidak kompeten.[76] Oleh karena itu, kinerja guru menjadi penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia.

[74] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.
[75] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208
[76] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap anak didik. Sementara itu, kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan Pendidikan di sekolah. Seseorang gutu yang mempunya kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tingi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[77]

Berbicara mengenai iklim organisasi, pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Menurut Kurniadin dan Machali budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinana, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[78] Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. pada tanggal 3 Mei 2021 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung. Melihat situasi pendidikan saat ini masih belajar dalam jaringan (*Online*), maka Peneliti lebih menekankan pada situasi pandemi Covid-19 berkenaan dengan iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

METODOLOGI

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliable, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[79]

Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Sebagaimana dalam penyusunan Skripsi Prodi Pendidikan Bahasa Arab UIN SGD Bandung metode penelitian deskriptif yaitu metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dengan kenyataan di lapangan. suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-

[77] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)

[78] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

[79] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84

sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[80]

Penulis berusaha menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, lebih akurat, mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan berusaha menemukan data secara faktual tentang

E. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif meurut Sugiyono (2005) adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti ialah:

F. Unit Analisis

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adlah subjek dari mana data diperoleh.[81] Untuk mendapatkan data yang tepat aka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data (*purposive*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja Guru di masa Covid-19. oleh karena itu, diperlukan subjek yang memenuhi parameter yang dapat mengungkap hal di atas sehingga memungkinkan data dapat di peroleh.

5. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi penelitian diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

d) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
e) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
f) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

---

[80] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27
[81] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya narasumber dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dimulai, data diperoleh secara mendalam, narasumber bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahakan yang lebih bermakna.[82]

Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (Lexy. J. Meleong: 2002). Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan di lapangan adalah sebagai berikut :

5) Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulm

6) Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.

7) Pengolahan Data

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Penyajian data ini dilakukan agar data dapat terorganisasikan dan mudah dipahami.

8) Penarikan kesimpulan

Verifikasi yaitu proses penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumya belum pernah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

[82] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

C. Deskripsi data Hasil Penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, didalamnya ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (*Online*). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan Kelulusan Kelas XII.

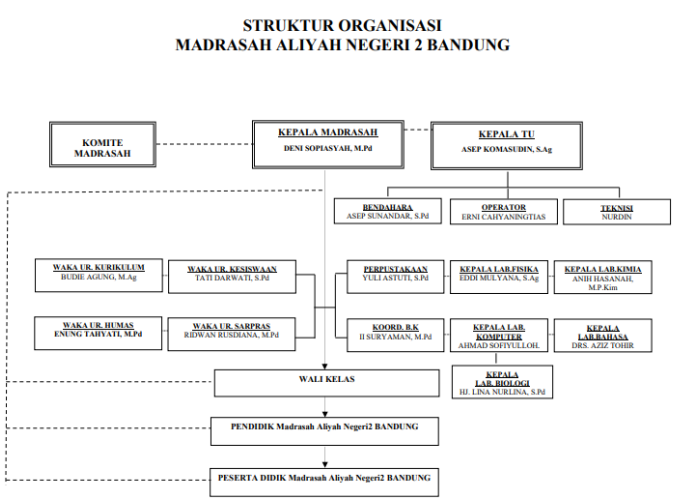


Foto 1 (Struktur Organisasi MAN 2 Kab. Bandung)

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi *zoom* juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui *Voice Note* dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (*Work From* Home) dan WFO (*Work From Office*).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (*online*) dan tatap muka (*offline*), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik

kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup *WhatsApp* saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

D. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d) Aspek Kajian Teoritis

Indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (*Online*) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (*Online*).

e) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

5. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;
6. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;
7. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.
8. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[83]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

[83] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

4. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

3. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.

4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri.*

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research,* 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora,* 5 (2), 206-216.

Sarjana, S. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan,* 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh:

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 1	2200060021	Robi Suhada
	2200060019	Rasyid Ja'far Siddiq
	2200060020	Risna Salma Lianti

Makalah yang Diperiksa :

Kelompok	4
Judul Makalah	Iklim dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid 19
Dikerjakan Hari/Tgl	Sabtu, 22 Mei 2021

DAFTAR HASIL KAJIAN/RIVIEW

Dibuat oleh:
Nama Mahasiswa : Risna Salma Lianti
NIM : 2200060020 Kelompok 1 Kelas II/Reg B
Judul Makalah : Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Kelompok 4
Dikerjakan Hari/tgl : Senin/24 Mei 2021



Berikut temuan dan komentar yang di berikan :

No.	Uraian Ringkasan Ditemukan Pada	Konten	Teknis
I.	**Makalah Laporan Mini Riset**		
46.	Pada hal. 3 Penggunaan kata yang tidak baku pada daftar isi		✓
47.	Pada hal. 12 bab II Kajian Pustaka Judul Sub bab, Penggunaan kata yang tidak baku		✓
48.	Pada hal. 12 bab II Kajian Pustaka paragraph pertama, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring	✓	

49.	Pada hal. 17 bab II Kajian Pustaka Ukuran poin huruf dan angka tidak konsisten		✓
50.	Pada hal. 31 bab II Kajian Pustaka Penulisan kata yang kurang tepat		✓
51.	Pada hal. 42 bab III Metode penelitian, Nama MA tidak sesuai dengan nama sekolah yang ditetapkan menjadi tempat penelitian	✓	
52.	Pada hal. 46 bab pembahasan, Penulisan kata yang kurang tepat		✓
53.	Pada hal. 54 bab pembahasan, Penggunaan kata yang tidak baku	✓	
54.	Pada hal. 60 lampiran, Tidak ada surat bukti telah melaksanakan penelitian dari MA Al-Ma'arif melainkan hanya mencantumkan bukti kuisioner	✓	
II.	**Poster**		
1.	Tulisan pada abstrak terlalu kecil dan padat sehingga sulit untuk dibaca.		✓

Bandung, 24 Mei 2021



Risna Salma Lianti
NIM : 2200060020

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
(Penelitian di MA Al-Ma'arif)

Disusun dan diajukan untuk memenuhi tugas kelompok pada mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Dosen Pengampu: Dr. H. A. Rusdiana, Drs, M.M

Disusun Oleh:
Kelompok: IV (Empat)/ Kelas: MPI-B/II Reguler

1. Zulfa Maulida (Ketua Kelompok)
2. Siti Rodiah (Anggota)
3. Zahira Aini Qolby (Anggota)
4. Zulfatus Suroyyah (Anggota)

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG

ABSTRACT

The conditions of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find news about Covid-19, and unable to sort out accurate news, which raises anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches, and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organization of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.045, indicating a moderate or sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are 0.045 <0.05, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.

***Keywords**: Covid-19, Conflict, Stress*

ABSTRAK

Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan.. Hal tersebut semakin membuat orang berusaha mencari berita mengenai Covid-19, dan tidak dapat memilah berita yang akurat sehingga memunculkan kecemasan. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress. Hipotesis yang penulis ajukan adalah terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini. Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar pengaruh pandemi Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan Isilam.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru dan murid MA Al-Ma'arif yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang "Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Konplik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam" ini.

Penulis bersyukur kehadirat Allah yang senantiasa mencurahkan rahmat-Nya sehingga penyusunan laporan ini dapat terlaksana dengan lancar. Harapan penulis semoga laporan ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis pribadi maupun pembaca pada umumnya. Aamiin yaa robbal'alamin

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR **2**

DAFTAR ISI **3**

BAB I PENDAHULUAN **5**

A. Latar Belakang Masalah 5

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 10

D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA 11

A. Konplik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 .....

B. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Masa Covid-19 11

C. Pengaruh Stres dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 18

BAB III METODE PENELITIAN .....

A. Metode Pendekatan Masalah 31

B. Unit Analisis **32**

1. Subjek Penelitian 32

2. Informasi Penelitian 32

C. Teknik Analisis Data 32

D. Teknik Pengumpulan Data 33

Commented [D1]: Penggunaan kata yang tidak baku, seharusnya "konplik diganti Konflik"

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 34
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 38
1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 ..... **41**
2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 41
3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 .....
B. Pembahasan/Diskusi 41
1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 .....
2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 45
3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 .....
BAB IV KESIMPULAN 45
A. Kesimpulan **51**
B. Implikasi .....
C. Rekomendasi 51
DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN 53
1. Surat Permohon Riset .....
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset 53
3. Dekumen Penelitian Lainnya **56**
4. Poster Makalah..... 56

5. Jurnal..... 56
57
58
60
60
61
62
63
64

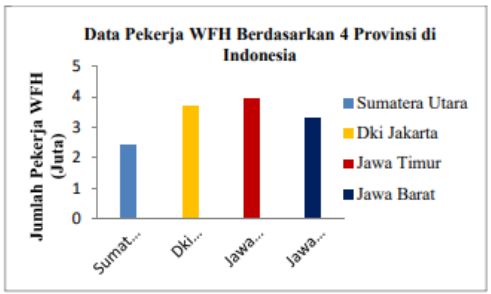
BAB I
PENDAHULUAN

E. Latar Belakang Masalah

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Bila dihitung sejak kasus Covid-19 pertama kali muncul pada awal Maret lalu, maka sudah kurang lebih 3 bulan anjuran WFH berlaku. Melihat perkembangan terakhir wabah Covid-19, kebijakan WFH selama pandemi corona sepertinya masih akan berlangsung lama hingga kondisi ini mereda. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. WFH adalah istilah yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor.

Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo (Kompas, 6 Maret 2020). Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) dan menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja *Work From Home* berdasarkan 4 provinsi di Indonesia.[84]

[84] Badan Pusat Statistik Indonesia



Gambar 1. 1 Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia

Dampak positif yang terjadi karena WFH dan *social distancing* antara lain masyarakat lebih memperhatikan kesehatan, hubungan keluarga yang semakin dekat, munculnya aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan hemat, meningkatnya literasi pemanfaatan IT, dan lainnya. Sementara dampak negatif yang sangat dirasakan oleh masyarakat antara lain: terbatasnya aktivitas, berkurangnya perputaran ekonomi masyarakat, model belajar dengan menggunakan online menimbulkan kebosanan dan kejenuhan karena kurang efektifnya interaksi secara *online*, dan lainnya. Dampak negatif sangat mungkin menimbulkan stress. Stress tersebut bisa dialami oleh siswa/mahasiswa yang biasa belajar di sekolah maupun kampus, serta karyawan/pekerja yang biasa bekerja di kantor maupun perusahaan. Kuantitas tuntutan yang diberikan dan kejenuhan, serta kekhawatiran akan di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari perusahaan tempat mereka bekerja dapat menyebabkan stress tersendiri.

Pada sisi lain, terdapat dampak negatif yang ditimbulkan oleh WFH diantaranya dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stress, tingkat konflik, hingga kehilangan motivasi kerja, dan penyakit fisik seperti keluhan otot rangka. WFH memberikan bukti bahwa bekerja (lingkungan kerja) dari rumah secara signifikan menyebabkan pekerja dibayar rendah sehingga hal ini menyebabkan stress yang diderita oleh pekerja. Selain

itu, stress dialami oleh anggota keluarga yang sakit dan yang meninggal karena Covid-19. Protokol Kesehatan yang harus ditaati mengakibatkan tekanan tersendiri bagi penderita dan keluarga yang tidak bisa merawat secara langsung. Demikian juga dengan keluarga yang meninggal karena terkena virus corona, akan mendapatkan tekanan tersendiri dari lingkungan sekitar, karena khawatir tertular.

Boston Collage melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan[85]. Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif WFH terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan WFH mengalami stress yang cukup tinggi[86]. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja.

Di luar pagar madrasah, ada keluarga dan masyarakat yang semakin lama semakin majemuk dan kompleks. Pusat-pusat kegiatan sehari-hari, seperti jalan raya yang sibuk, pasar, dan pertokoan, seringkali hanya berjarak beberapa meter dari kompleks madrasah. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga masyarakat dengan fokus kegiatan yang berbeda, juga merupakan bagian dari lingkungan madrasah selain perkampungan warga yang seringkali padat. Dengan keadaan seperti itu, madrasah adalah tempat konflik sering muncul, dalam berbagai bentuknya dan melibatkan berbagai jenis pihak.

Naskah Konflik biasanya timbul dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti otoriter atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflik-konflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara

[85] Boston Collage, 2004, Work Life Balance and Working Home
[86] Agus Purwanto, (2020), Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19, Jakarta

orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga mencakup konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga menguntungkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Di samping masalah konflik, di lembaga pendidikan Islam ada permasalahan yang serius yaitu stress. Stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani seseorang. Cara orang berkomunikasi bisa jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, karena komunikasi menimbulkan stres dan juga merupakan respon terhadap stres, strategi untuk mengurangi stres dapat diperkenalkan dalam berbagai waktu.[87]

Tidak dapat kita pungkiri bahwa seiring berkembangnya kebutuhan, seiring cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi kegagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak luput mereka yang berhasil pun terkadang hanyut, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gagal, tertimpa musibah, tak mampu bersabar lantas keluh kesah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak membuatnya merubah keadaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu timbulah penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap melanda dalam kehidupan, terlebih di saat seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada putusnya.

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta terampil dalam dinamika konflik antarperorangan dan menanggulangi stres. Manajer pendidikan Islam yang bersangkutan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan stres. Maka, sang manajer harus mampu mendiagnosis situasi yang ada dan melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi, dengan demikian tujuan-tujuan organisasinya dapat terpenuhi sebaik mungkin.

[87] Edwar A. Charlesworth & Ronald G. Nathan. terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi, (Jakarta: Abdi Tandur, 1996), hal. 67

Konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan madrasah, karyawan madrasah dengan guru, kepala madrasah dengan guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi[88].

Setiap peristiwa ditafsirkan sebagai ancaman yang mungkin bagi tujuan seseorang menghasilkan konsekuensi negatif yang bersifat jasmani, mental, relasional, atau spiritual. Secara lebih husus stres dapat diartikan sebagai kendala dan tuntutan. Kendala adalah suatu kekuatan yang mencegah kekuatan individu dari melakukan apa yang sangat di inginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat di inginkan. Intinya bahwa stres ialah sustu keadaan jiwa, emosional yang tertekan karena sebuah masalah yang tak bisa diatasi oleh seseorang individu. Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: "*... Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar*".(QS. Al Baqarah [2]: 155).

Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam. Yang dimaksud dalam manajemen stress adalah tindakan untuk mengendalikan, mengelola, mengatur stress. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari sekolah MA Al-Ma'arif. Data yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisis secara kuantitatif.

[88] Wirawan, Konflik Dan Manajemen Konflik,(Jakarta: Salemba Humanika, 2013), H. 109.

F. Rumusan Masalah

5. Bagaimana konflik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?
6. Bagaimana stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?
7. Bagaimana pengaruh stres dan konflik lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?

G. Tujuan Penelitian

5. Untuk mengetahui konplik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19
6. Untuk mengetahui stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19
7. Untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19

H. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan agama islam.

2. Secara Praktis
   a. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah MA Ash Shaleh Ibun Bandung terkait konplik dan stres pada masa pandemi Covid-19
   b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi penelili berikutnya mengenai konplik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi Covid-19

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

D. Konplik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

1. Pengertian Konflik

Ada pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang itu memiliki perbedaan atau secara istilah disebut "different thinking, different opinion, different analysis, and too different action." Perbedaan itu terjadi karena dilatarbelakangi oleh berbagai sebab, seperti latar belakang experience, reference, keluarga, pendidikan, organisasi, dan lain sebagainya. Dimana perbedaan ini secara langsung dan tidak langsung telah turut memengaruhi lahirnya konflik. Ilmu manajemen berusaha keras memberikan kupasan konflik dari segi pendekatan manajemen yaitu bagaimana me-manage konflik tersebut. Termasuk bagaimana memahami konflik dalam perspektif motivasi dan kepemimpinan. Untuk lebih jelas tentang pengertian konflik dapat kita lihat definisi dari konflik yang dikemukakan oleh para ahli di bawah ini, yaitu:

i. Stephen P. Robbins: "Kami mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha B dengan sebentuk usaha untuk mengahalangi sehingga mengakibatkan frustasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya."[89]

ii. Luthans, F. mengartikan seperti yang dikutip oleh Wahyudi bahwa konflik merupakan ketidak sesuaian nilai atau tujuan anatara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, "*conflict has been defined as the condition of objective incompatibility between values or goal, as the behavior of deliberately interfering with another's goal achivment, and emotionally in term of hostility*."[90]

[89] Steven P. Robins, Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi, (Jakarta: Archan, 1990), hlm. 451
[90] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 17

Commented [D2]: Penggunaan kata yang tidak baku. Seharusnya konplik diganti konflik

Commented [D3]: penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring sehahrusnya *different thinking, different opinion, different analysis, and too different action*

Commented [D4]: penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring. Seharusnya *experience, reference.*

iii. Dubrin, A. J. mengartikan seperti yang dikutip oleh Wahyudi bahwa konflik mengacu pada pertentangan antar individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan sebagaimana dikemukakan sebagai berikut: "*Conflict in the context used, refers to opposition of persons or forces that gives rise some tension. It occurs when two or more parties (individuals, grups, organization) perceive mutually exclusive goals, or event*."[91]

iv. T. Hani Handoko pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang tentang konflik organisasi, yaitu: "Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi seumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi."[92]

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai konflik di atas, penulis menyimpulkan konflik merupakan suatu pertentangan antar individu atau kelompok dapat berupa pertentangan ide, pendapat, paham, serta kepentingan diantara keduanya.

2. Pengertian Konflik Menurut Prespektif Islam

Ditinjau dari akar katanya istilah konflik berasal dari kata *con-figere*, atau *conficium* yang artinya benturan menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelaian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang bersifat antagonis.[93] Sementara itu Miles dalam Steers menjelaskan bahwa istilah konflik menunjuk pada suatu kondisi dimana dua kelompok tidak mampu mencapai tujuan-tujuan mereka secara simultan.[94] Dalam konteks ini perbedaan dalam tujuan merupakan penyebab munculnya konflik.

---

[91] Wahyudi, Ibid
[92] T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2002), H. 346
[93] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994), hal. 43
[94] R.M. Steers, Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin, (Jakarta : Erlangga, 1985), hal. 23

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَّلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ ۗ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ

Artinya: "*Yang demikian itu adalah karena Alloh telah menurunkan Al-Kitab dengan membawa kebenaran: dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al-Kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh*". (QS.Al-Baqarah (2): 176)

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.[95]

3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik yaitu:

1. Hendricks, W mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap: pertama; peristiwa sehari-hari, kedua; adanya tantangan, ketiga; timbulnya pertentangan.[96]
2. Perebutan tenaga ahli yang professional. Suatu organisasi ingin memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas, ini salah satunya dapat dilakukan dengan cara mengambil atau menarik SDM yang berasal dari organisasi atau perusahaan lain. Ini sebagaimana di tegaskan oleh Wahyudi yaitu, "Pada saat permulaan muncul suatu krisis ditandai adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas, maupun disebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif."[97]
3. Keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu. Dimana ini telah terbaca oleh pihak komisaris. Ini dari segi teori sering disebut dengan agency theory. *Agency theory* (teori keagenan) merupakan teori yang membahas konflik antara pihak manajemen dan komisaris yang mana pihak manajemen disebut sebagai agen atau pelaksana dan komisaris adalah principal.

[95] Veithzal Rivai & Arviyan Arifin, Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)
[96] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 18-19
[97] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 19

Dimana mereka harus membangun suatu kontrak kerja yang menyangkut aturan-aturan yang harus disepakati oleh kedua belah pihak, terutama aturan yang menegaskan bahwa agen harus bekerja untuk memaksimalkan keuntungan kepada principal.[98]

4. Konflik juga memungkinkan terjadi karena kondisi dan situasi eksternal perusahaan yang dianggap tidak sisi representatif dalam rangka memberikan kenyamanan pada perusahaan. Ini terjadi seperti adanya teror dan gangguan dari pihak luar, sehingga kegelisahan kerja selalu terjadi dan manajemen perusahaan tidak bisa fokus dalam membangun dan melaksanakan rencana yang dibuatnya.[99]

Salah satu faktor lain yang menyebabkan konflik itu bisa terjadi disebabkan oleh sikap "ego" atau sikap yang selalu menganggap pendapat ia adalah selalu benar dan yang terbaik. Bahkan pendapatnya itu kadang kala bertentangan dengan realitas yang ada. Ini sebagaimana dikatakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryo bahwa, "Pengalaman individu hampir senantiasa membenarkan keyakinannya bahwa sikap dasar individu harus benar, karena sikap tersebut sesuai dengan realitas lingkungan hidupnya yang khas karena individu menghargai pengalaman dan mengelolanya sesuai dengan lingkungan tersebut ke dalam sistem keyakinan individu."[100]

Konflik seringkali merupakan salah satu strategi untuk melakukan perubahan. Jika tidak dapat dilakukan secara damai, perubahan dilakukan dengan menciptakan konflik. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik untuk menggerakkan perubahan. Akan tetapi, konflik dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi objektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

4. Jenis-jenis Konflik

a. Konflik dilihat dari pihak yang terlibat di dalamnya

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi.

[98] Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) H. 346
[99] Ibid., H. 346
[100] Ibid., hlm. 346

1. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya,
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
3. Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu Negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.[101]

b. Konflik dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi

Commented [D5]: Ukuran poin huruf dan angka tidak konsisten. Maka disarankan apabila tulisannya ukuran 12 maka harus disamakan agar terlihat lebih rapih.

Winardi dalam Samsul Arifin membagi konflik menjadi empat macam dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi, yaitu:

1. Konflik Vertikal: konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan tidak sama dalam organisasi, misalnya atasan dan bawahan.
2. Konflik Horizontal: konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi, misalnya konflik antar karyawan atau antar departemen yang setingkat.

[101] T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 349

3. Konflik Garis Staf: konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang biasanya berfungsi sebagai penasehat dalam organisasi.
4. Konflik Peran: konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

c. Konflik dilihat dari fungsi

Konflik berdasarkan fungsinya terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Konflik Fungsional: konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok. Konflik fungsional disebut juga konflik konstruktif karena konflik ini dapat mendukung tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok.
2) Konflik Disfungsional: konflik yang merintangi tujuan kelompok. Konflik disfungsional disebut juga konflik destruktif, karena dapat merintangi kinerja kelompok.[102]

Kriteria yang membedakan antara konflik fungsional dan disfungsional adalah kinerja kelompok. Karena kelompok-kelompok itu bertujuan untuk mencapai satu tujuan atau lebih, dan akan berdampak pada kelompok itu bukan pada setiap anggota individual yang menentukan kefungsionalan.[103]

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Konflik

1) Emosi

Emosi mempunyai hubungan erat dengan terjadinya konflik dan proses interaksi konflik. Emosi dapat menyebabkan terjadinya konflik dan memengaruhi interaksi konflik. Emosi merupakan perasaan yang kompleks, bisa berupa perasaan senang, tidak senang, atau netral (perasaan

[102] Veithzal Rivai Zainal, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) H.296-297
[103] Ibid., H. 297

yang biasa-biasa saja). Perasaan tersebut merupakan perasaan subjektif sebagai reaksi atas suatu pengalaman yang dihadapi seseorang. Emosi mempunyai bagian yang penting bagi manusia.

2) Marah

Dalam menghadapi situasi konflik, tujuan yang tidak tercapai karena terhalang oleh lawan konfliknya akan menyebabkan pihak-pihak yang terlibat konflik akan marah. Kemarahan bukan saja mengubah proses interaksi konflik.

e. Fenomena Konflik dan Stres dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan, sebagaimana layaknya sebuah organisasi yang mewadahi heterogenitas anggotanya, juga tidak terlepas dari persoalanpersoalan yang berkaitan dengan konflik dan stress. Rusdiana (2016: 244), mengidentifikasi fenomena konflik dan stress dalam organisasi pendidikan, khususnya sekolah/madrasah, sangat kentara dan nampak memuncak terutama saat tahun ajaran mau berakhir dan tahun ajaran baru mau mulai. Ada banyak kepentingan, ada banyak tekanan, ada banyak keinginan dan ada banyak harapan., fenomena tersebut, antara lain:[104]

1) Kepala sekolah dan guru-guru yang mengajar di tingkat akhir menghadapi stress yang meningkat di akhir tahun ajaran. Terjadi konflik kepentingan dalam soal meluluskan anak didik. Secara ideal guru ingin mengukur murid seperti apa adanya, sementara secara pragmatis lembaga dan daerah dimana sekolah berada menghendaki derajat kelulusan yang tinggi.
2) Demikian pula pada awal tahun ajaran baru, terjadi eskalasi konflik dan stress. Orang tua menghendaki anaknya masuk di sekolah-sekolah yang mereka paforitkan, sementara penyelenggara pendidikan dihadapkan pada kapasitas yang terbatas.

[104] Rusdiana A. 2016. Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

3) Masih ada lagi sumber konflik dan stress di organisasi pendidikan ini, seperti perubahan-perubahan kebijakan yang berkaitan dengan program- program pendidikan. Perubahan kurikulum, perubahan SOTK, dan pembagian wewenang kedaerahan sering menjadi sumber konflik diantara para penyelenggara pendidikan dan menjadi sumber stress para pelaksana di lapangan.

f. Model Konflik dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "…Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi"

E. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid-19

1. Pengertian Stress Kerja

Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stres memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual.[105] Stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis, stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stres sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan. Amin dan Haryanto mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.[106] Jadi stres berarti suatu keadaan

[105] Rasmun, Stres Kopin dan Adaptasi, (Cet. 1; Jakarta: CV. Sagung Seto, 2004), h. 9.
[106] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007), h. 44.

dimana tubuh atau jiwa mengalami sebuah perubahan disebabkan karena adanya suatu goncangan atau tekanan yang ada diluar kebiasaannya sehingga mengakibatkan gangguan baik secara fisik, perilaku dan terlebih psikologisnya (kejiwaan).

Stress dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Respons terhadap situasi dan adaptasi terhadap lingkungan yang berdampak positif disebut eustress. Sebaliknya, apabila respons negatif yang ada, maka akan menjadi distress. Respons negatif ini bila tidak dikelola dengan baik dan segera ada solusi/terapi akan menyebabkan seseorang terganggu mentalnya.[107] Stress diartikan sebagai reaksi tubuh baik secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar.

Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga.

2. Mengelola Stress di Masa Pandemi Covid-19

Sebelum mengelola stress perlu diketahui terlebih dahulu gejala-gejala Stress pada masa Pandemi Covid-19. Di antara tanda-tandanya antara lain:

a. Memiliki rasa khawatir atau takut yang berlebihan sehingga berpikir yang tidak rasional
b. Memiliki pikiran negatif terhadap orang yang memiliki tanda-tanda penderita
c. Mencari berita mengenai Covid-19 yang berlebihan sehingga tidak dapat memilah berita yang akurat dan dapat memunculkan kecemasan yang membuat seseorang mengalami sulit tidur
d. Sakit kepala, serta sakit fisik lainnya.

3. Ciri-ciri stres

[107] Muhammad Muslim, 2015, Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses, Journal Esensi, Vol. 18 No. 2

Danim menjelaskan bahwa jika guru masih ragu-ragu apakah dia menderita stres atau tidak, dapat dilihat pada daftar di bawah ini mengenai gejala umum stres:[108]

a. Kelelahan dan kekurangan tenaga
b. Selalu dalam keadaan tegang dan cepat naik darah
c. Sakit tenggorokan, batuk dan flu
d. Pembengkakan nyeri sendi dan otot
e. Rasa sakit di dada, punggung, dan perut
f. Susah bernafas
g. Diare atau sebaliknya susah buang air besar
h. Gairah seks menurun
i. Sakit kepala
j. Depresi
k. Mual-mual
l. Pusing

Sebagai seorang kepala sekolah seharusnya waspada akan tanda-tanda stres pada guru. Salah satu indikator adalah perubahan perilaku. Beberapa dari banyak perubahan yang umum terjadi meliputi:[109]

[108] Sudarwan Denim dan Khairil, Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru), (Cet, 2; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 233
[109] John M. Ivancevich, dkk. Perilaku dan Manajemen Organisasi, (Cet. 7; Jakarta: Erlangga, 2007), h. 299

a. Seorang guru yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang guru yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen.
b. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau yang jarang terjadi, seorang penyendiri yang menjadi bergaul)
c. Seorang guru yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan kotor, tidak lengkap atau jorok.
d. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan)
e. Seorang guru yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.
f. Seorang guru yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilan nya.

Lebih mendalam Amin dan Haryanto mengelompokkan indikasi atau tanda-tanda seseorang yang sedang terkena stres sebagai berikut:[110]

1. Perasaan (*feelling*) yang meliputi:
   a. Merasa khawatir, cemas, atau gelisah
   b. Merasa Ketakutan
   c. Merasa Mudah marah
   d. Merasa Suka murung
   e. Merasa Tidak mampu menanggulanggi
2. Pikiran (*thought*) hal ini meliputi:
   a. Penghargaan atas diri yang rendah

[110] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007), h. 44. 77-78

b. Takut gagal
c. Tidak mampu berkonsentrasi
d. Mudah bertindak memalukan
e. Susah atau cemas akan masa depan
f. Mudah lupa
g. Emosi tidak stabil

3. Perilaku (*behaviour*) yang meliputi:
   a. Sulit bekerja sama
   b. Apabila bicara gagap atau gugup dan kesukaran bicara lainnya
   c. Tidak mampu rileks
   d. Menangis tanpa alasan yang jelas
   e. Bertindak menuruti kata hati
   f. Mudah terkejut atau kaget
   g. Ketawa dalam anggukan tinggi dan nada suara gelisah
   h. Menggregetakan gigi
   i. Merokok meningkat

j. Penggunaan obat-obatan dan alcohol meningkat

k. Mudah mendapat kecelakaan

l. Kehilangan nafsu atau selera makan berlebihan

Beberapa ciri-ciri stres dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stres dapat dilihat dari gejala Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencemaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, dan mudah menyalahkan orang lain.

4. Faktor penyebab munculnya stres

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.[111] Faktor yang menjadi penyebab utama guru stres adalah sikap tidak layak dari siswa. Menurut Sinambela penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antara pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang

[111] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 473

kurang mendukung. hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai yang tidak menpunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.[112]

Secara umum dalam Islam stres dapat berupa faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Salah satu faktor internal stres yang dapat menyebabkan stres adalah adanya kualitas ahklak yang rendah yang dimiliki seseorang. Akhlak adalah keadaan hati seseorang yang menjadi sumber lahirnya perbuatan atau perilaku. Diantaranya penyakit-penyakit hati atau akhlak rendah yang dapat mengganggu kesehatan mental (jiwa) seseorang adalah iri hati, dengki, riya, rakus, takabur, pemarah, dendam kasumat, munafik, kufur nikmat.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal stressor ini dapat berupa cobaan dan ujian yang datang dari Allah. cobaan yang datang dari Allah dapat dibagi dua macam cobaan yakni cobaan yang berupa kebaikan dan cobaan berupa keburukan. cobaan yang berupa kebaikan atau yang dianggap baik manusia adalah kebersihan, kesuksesan dalam karir, dan bisnis, kekayaan yang berlimpah, kehormatan, jabatan yang tinggi, popularitas dan lain sebagainya. Cobaan yang menimpa kehidupan yang bersikap buruk atau yang dipandang tidak baik yaitu tertimpa musibah, bahaya kelaparan, kekurangan harta, kekurangan hasil panen, kekurangan dalam diri.[113] Sebagaimana firman Allah Swt di dalam Q.S. Al-Ma'arij/70: 19-21 yaitu:

۞ إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا. إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا. وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا

[112] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 473.
[113] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah. 2007), h. 47.

Artinya: "*Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir*".

Berdasarkan ayat tersebut di atas, Allah SWT menjelaskan bahwa manusia yang seperti ini dalam Al-Quran digambarkan dengan Al-halu yaitu suatu kondisi di mana seseorang mengalami ketidakberdayaan dalam menghadapi problematika hidup yang dirasakan menekan dan menegangkan.[114] Terkadang manusia lupa cara menangani permasalahan hidup yang tepat dan lupa cara untuk bersyukur ketika diberi kesenangan oleh Allah SWT. Hanya manusia yang berpikirlah dan mampu mengendalikan emosi yang bisa menyelesaikan masalah dengan kepala dingin dan penuh hati-hati ketika dalam keadaan yang menegangkan.

Terkait dengan faktor eksternal munculnya stres dalam diri seseorang, Amin dan Haryanto mengatakan: banyak hal yang dapat mendorong munculnya stres pada seorang bahkan boleh jadi semua persoalan hidup atau berbagai peristiwa yang terjadi, apalagi bersifat kelemahan-kelemahan, antara lain perubahan yang begitu drastis, tuntunan yang terlalu besar, rangsangan yang tidak cukup memadai, situasi dan keadaan diri sendiri, rasa khawatir yang berlebihan, kemampuan berkomunikasi yang minim.[115]

Dalam model stres kerja yang menjadi penyebab stres meliputi level individual, level kelompok, level organisional, dan level ekstra organisasional. Stresor level individual, yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*personjob intervace*). Berikut ini contoh yang paling umum stres level individual:[116]

1. *Role overloand*, merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah jadwal tekanan jadwal yang ketat.

[114] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, h. 47.
[115] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-fandi, Kenapa Harus Stres, h. 70.
[116] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 473.

2. *Role conflict*, terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
3. *Role ambiguity*, terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus-menerus mereka cemas apakah kenerja mereka sudah cukup atau belum.
4. *Responsibility for other people*, berkaian dengan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir orang lain yang menambah level stres menjadi lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa faktor penyebab munculnya stres dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab munculnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan tugas, kualitas supervise yang jelek, iklim politis yang tidak aman, frustasi dan iklim kerja yang tidak kondusif.

4. Langkah-langkah yang ditawarkan dalam mengelola stress

1. Mengenali Penyebab Stress di Masa Pandemic Covid-19 Di saat pandemi ini yang menjadi sumber stress (stressor) adalah berita mengenai Covid-19 dan pembatasan sosial yang dilakukan oleh pemerintah. Oleh sebab itu masyarakat dituntut untuk bijak dalam membaca berita. Harus dari sumber yang valid karena sering kali berita hoax yang ada. Informasi yang ada harus dipilih dan dipilah. Mencari informasi dari sumber yang terpercaya, adalah salah satu solusi, tidak gampang percaya berita-berita yang mengakibatkan semakin cemas, khawatir dan gelisah. Karena mempercayai berita yang membuat kecemasan, kekhawatiran dan kegelisahan menjadi salah satu pemicu stress. Dalam

mengelola stress perlu diketahui faktor penyebab stress. Dalam buku Kesehatan Mental karya Prof Dr. Zakiah Daradjat disebutkan ada 3 hal yang menyebabkan kondisi tidak stress seseorang, yaitu: frustrasi, konflik dan kecemasan.

a. Frustrasi

   Yang dimaksud dengan frustrasi yaitu kenyataan yang ada tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Kondisi demikian sangat mungkin dialami oleh siswa/mahasiswa. Dalam kondisi pandemi Covid-19 semua serba terbatas. Hampir seluruh proses belajar mengajar dilakukan secara daring (*online*). Bagi siswa/mahasiswa yang mempunyai fasilitas untuk dapat mengakses PBM secara online tidak ada masalah. Akan tetapi faktanya tidak seluruh wilayah di bumi Nusantara ini dapat mengakses fasilitas berbasis IT tersebut. Anak akan stress, karena apa yang terjadi tidak sesuai dengan harapan. Tidak ada alat komunikasi (HP) dan paket data atau jaringan internet yang bagus dapat menjadi penyebab tidak lancarnya proses belajar mengajar, sehingga harapan siswa/mahasiswa tidak sesuai dengan kenyataan. Frustrasi bisa juga dialami oleh mahasiswa yang mengerjakan tugas akhir. Kondisi Covid-19 mengharuskan social distancing, sehingga penelitian yang harusnya bisa dilakukan harus ditunda atau harus ganti topik penelitian. Sosial distancing juga dapat memicu frustrasi para pekerja atau pengusaha. Harapan akan mendapatkan pemasukan atau keuntungan, malah merugi. Bahkan dalam beberapa kasus terjadi proses PHK, yang sangat mungkin akan menimbulkan frustrasi seseorang. Kondisi tersebut dapat terjadi dalam keluarga, sehingga memicu stress dalam keluarga.

b. Konflik

   Adanya pertentangan antara dua kepentingan atau lebih dapat membuat orang mengalami kecemasan. Sebagai contoh bagi pekerja, apakah dia harus WFH atau WFO, keduanya bisa memunculkan konflik.

c. Kecemasan

Perpaduan antara konflik dan frustrasi dapat mengakibatkan kecemasan. Kondisi inilah yang ditemukan pada beberapa kasus pemicu stress. Sebagai contoh adanya deadline tugas yang harus diselesaikan membuat siswa/mahasiswa merasa tertekan dalam menghadapi kesehariannya yang akan berakibat timbulnya stress.

5. Mengelola Stres dalam Pandangan Islam

Menilik akibat yang sangat besar pada stres dan Konflik maka dibutuhkan kemampuan untuk mengelola stres. Stres tidak mungkin selamanya dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat diatur oleh manusia. Langkah terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stres sehingga mampu menangkal akibat stres. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali 'Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "*...Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman*". (QS. Ali Inron [3] : 139).

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam adalah sebagai berikut:[117]

a. Niat Ikhlas

Upaya yang dilakukan oleh individu senantiasa diliputi oleh bermacam motivasi. Motivasi inilah yang menentukan bagaimana upaya yang dilakukan dan bagaimana bila tujuan tidak tercapai. Islam sudah mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di mata Allah SWT dan dia mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai harapan. Ketenangan ini bersumber dari motif hanya karena Allah, bukan karena yang lain, sehingga kegagalan juga akan selalu dikembalikan kepada Allah SWT. Sebagaimana dalam surat At Taubah ayat 91 berikut:

[117] Susatyo Yuwono "Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi" Jurnal Psycho Idea, Vol. 8 No.2, (Juli 2010).

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَىٰ وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يُنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۚ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ ۚ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: "*...Tiada dosa (lantaran tidak pergi berjihad) atas orang-orang yang lemah, orang-orang yang sakit dan atas orang-orang yang tidak memperoleh apa yang akan mereka nafkahkan, apabila mereka berlaku ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya. tidak ada jalan sedikitpun untuk menyalahkan orang-orangyang berbuat baik. dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang*" (QS. At-Taubah [9] : 91)

b. Sabar dan Shalat

Sabar dalam Islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi stressor yang ada. Sebagaimana dalam ayat 155 surat Al Baqarah di depan yang menekankan kepada kesabaran akan mampu menghadapi cobaan yang diberikan. Di dalam ayat 153 surat yang sama Allah SWT juga menyatakan bahwa

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar*."

Melalui shalat maka individu akan mampu merasakan betul kehadiran Allah SWT. Segala kepenatan fisik, masalah, beban pikiran, dan emosi yang tinggi kita tanggalkan ketika shalat secara khusyuk. Dengan demikian, shalat itu sendiri sudah menjadi obat bagi ketakutan yang munculdari stressor yang dihadapi. Selain itu, shalat secara teratur dan khusyuk akan mendekatkan individu kepada penciptanya. Hal ini akan menjembatani hubungan Allah SWT., dengan individu sehingga Allah SWT tidak akan membiarkan individu tersebut sendirian. Segala

permasalahan yang ada akan selalu dibantu oleh Allah SWT dalam menyelesaikannya. Keyakinan terhadap hal ini dapat menenangkan hati dan mengurangi kecemasan atau rasa terancam yang muncul.

c. Bersyukur dan Berserah diri (Tawakkal)

Salah satu kunci dalam menghadapi stressor adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT. Allah SWT sudah mengajarkan di dalam Al Qur'an Surat Al Baqarah: 156 : (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan:

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Artinya: *"(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun*".

Kedua ucapan di atas sangat familier dilidah kita, dan apabila kita pahami maknanya setiap kali mengucapkannya saat menghadapi cobaan maka niscaya akan muncul kekuatan psikologis yang besar untuk mampu menghadapi musibah itu. "Segala puji bagi Allah Rabb semesta alam", dan "Kami ini kepunyaan Allah, dan kepadanya jua kami akan kembali"

Cara berpikir negaatif yang menekankan kepada persepsi stressor sebagai sesuatu yang mengancam dan merugikan, perlu diubah menjadi berpikir positif yang menekankan kepada pengartian stressor sebagai sesuatu yang tidak perlu dicemaskan. Bahkan individu perlu melihat adanya peluang-peluang untuk mengatasi stressor dan harapan-harapan positif lainnya.

Commented [D6]: Penulisan kata yang kurang tepat. Seharusnya negaatif diganti negatif

Saat stressor musibah datang menghampiri, biasanya akan mudah timbul rasa kehilangan sesuatu dari dalam diri. Hal ini membutuhkan rasa percaya (keimanan) bahwa diri kita ini bukan siapa-siapa, diri ini adalah milik Allah SWT, dan apa pun yang ada pada sekeliling kita adalah milik Allah SWT. Mensyukuri apa yang sudah diberikan dan selalu berserah diri akan menghindarkan kita dari perasaan serakah dan beban pikiran lainnya.

d. Doa dan Dzikir

Doa dan Dzikir Sebagai insan beriman, doa dan dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT, demikianpun apabila ada kekhawatiran terhadap suatu ancaman, maka sandaran kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan dzikir. Melalui dzikir, perasaan menjadi lebih tenang dan khusyuk, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan konsentrasi, kemampuan berpikir secara jernih, dan emosi menjadi lebih terkendali. Hentakan kemarahan dan kesedihan, ataupun kegembiraan yang berlebihan senantiasa dapat dikendalikan dengan baik. Sebagaimana dalam surat Ar Ra'd ayat 28: Artinya: "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: "*Ketenangan hati (emosi) ini akan mengarahkan individu pada kekuatan untuk menyelesaikan masalah*". (QS. Ar. Rad [13] : 28)

6. Strategi Menangani Stres di Tempat Kerja

Secara organisasi, ada lima strategi yang bisa dilakukan/organisasi untuk membantu karyawan menangani stres di tempat kerja. Kelima strategi adalah: 1) menghilangkan stressor atau pemicu stres, 2) menjauhkan karyawan dari stressor, 3) mengubah persepsi karyawan terhadap stressor, 4) mengendalikan konsekuensi dari stres, dan 5) menyediakan dukungan sosial bagi karyawan yang menghadapi stres.

F. Pengaruh Stres dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam membuat kebijakan-kebijakan terkait manajemen krisis, khususnya agar pendidikan tetap berjalan walaupun kondisi krisis atau darurat. Zainal Arifin menjelaskan bahwa kegagalan lembaga pendidikan sering kali disebabkan oleh kualitas dan efektivitas keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan yang diambil oleh kepala sekolah.[118] Kebijakan (keputusan) kepala sekolah harus bertujuan untuk melahirkan maslahat (kebaikan) untuk meminimalisir krisis atau bencana. Hal ini sesuai dengan kaidah Ushul Fikih bahwa

[118] Zainal Arifin, "The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society," Analisa: Journal of Social Science and Religion 20 (2), (2013): 240, https://doi.org/10.18784/analisa.v20i2.179

‘Kebijakan imam (pemimpin) terhadap orang yang berada di bawah kepemimpinannya harus mengacu pada terwujudnya manfaat bagi rakyat (anggotanya)[119]. Dalam perspektif lebih luas, Connolly juga menjelaskan bahwa prioritas untuk keamanan kesehatan global harus pada kegiatan kepemimpinan dan koordinasi yang membangun kapasitas kebijakan di tingkat makro, meso, dan mikro.[120]

[119] Abnan Pancasilawati, “Urgensi Kaidah Fikih dan Aplikasinya Terhadap Masalah-Masalah Sosial,” FENOMENA 4 (2), (2012): 144, https://doi.org/10.21093/fj.v4i2.221
[120] John Connolly, “Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation,” Global Policy 11 (3), (2020): 283–92, https://doi.org/10.1111/1758-5899.12806.

BAB III

METODE PENELITIAN

I. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal)[121], yaitu pengaruh Covid-19 terhadap stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif.

Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Dengan demikian metode pendekatan dan teknik pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel Covid-19 dan pengaruhnya terhadap konflik dan stress organisasi lembaga pendidikan Islam

J. Unit Analisis

7. Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini berjumlah 26 orang guru MA Al-Ma'arif. Populasi merupakan sumber data yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian dilapangan. Menurut Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.[122]

Sampel dalam penelitian ini ada 26 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua populasi dipilih menjadi sampel sampel penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.[123] Salah satu syarat yang harus dipenuhi diantaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian anggota populasi

[121] Sanapiah Faisal, Format-Format Penelitian Sosial (Jakarta: Rajawali, 2010), 21
[122] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011)
[123] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), 31

yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sumber data.[124] Penelitian ini dilakukan di MA Al-Ma'arif.

8. Informasi Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka[125]. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah guru, dan hasil angket. Sementara data kualitatif, yaitu data berupa kata-kata baik secara lisan maupun tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti struktur organisasi, gambaran umum sekolah, kondisi kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi guru.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:[126]

a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer yaitu guru SD Al-Quran yang berjumlah 26 orang.
b. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini sumber data skunder berbentuk daftar hadir guru, dokumen-dokumen yang berkatan dengan sekolah, dan wawancara dengan guru teripilih.

9. Varibel

[124] Zainal Arifin, Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 215.
[125] Sugiyono, Statistik Untuk Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.
[126] Arikunto, Prosedur Penelitian, hal. 29

Hatch dan Farhady dalam Sugiyono mengatakan variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai "*variasi*" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Sementara Kerlinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajarai maka dapat dirumuskan disni bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[127]

Dalam peneitian terdapat dua macam variabel, yaitu variabel independent (bebas), dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang disebut variabel idenpenden yaitu Stress Kerja dan Konflik Kerja Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Sedangkan variabel dependen yaituCovid-19. Variabel penelitian harus memiliki definisi konseptual dan operasional. Definisi konseptual penelitian yang dimaksud adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang bedasarkan para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud definisi operasional yaitu penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan di dalam penelitian. Definisi konseptual dan operasional penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Stress Kerja
b. Konflik Kerja
c. Covid-19
d. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

K. Teknik Analisis Data

1. Tahap Deskripsi Data

[127] Sugiyono, Metode Penelitian, hal.46.

Langkah-langkah yang ditempuh adalah menyiapkan data, yaitu data tentang pengaruh Covid-19 serta stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan. Analisis yang digunakan dalam deskripsi data pada penelitian ini menggunakan penilaian absolut yaitu norma yang ditetapkan secara mutlak oleh pembuat instrumen masing masing item serta persentase pilihan yang diisyaratkan penetapan kriteria skor masing-masing variabel. Instrumen yang digunakan yaitu mengukur variabel X terdiri dari 10 item pernyataan, variabel Y terdiri dari 10 item pernyataan. Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala pengukuran likert dengan kisaran 1 sampai 4 dengan jumlah responden 26 orang. Rumus yang digunakan dalam penentuan nilai masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:[128]

2. Analisis Korelasi

Menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam digunakan kuesioner skala sikap Likert. Data pada lembar skala sikap diolah menggunakan penentuan skor skala sikap secara apriori, yakni setiap item dihitung menurut jawaban responden.

Langkah selanjutnya menghitung rata-rata skor sikap guru, kemudian dibandingkan dengan skor netral. Skor netral yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,50. Jika rata-ratanya lebih besar dari 2,50 maka guru mempunyai respon positif terhadap kegiatan belajar mengajar yang diterapkan. Jika rata-ratanya kurang dari 2,50 maka guru mempunyai respon negatif pada pembelajaran yang digunakan dan jika rata-ratanya sama dengan 2,50 maka guru bersifat netral. Untuk perhitungan rata-rata menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\text{Jumlah sikap responden per item}}{\text{Jumlah skor sikap per item}}$$

Klasifikasi skala sikap menurut Juariah (2008: 45) diinterpretasikan pada Tabel 3.1

Tabel 3. 1 Kategori Skala Sikap

[128] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 176.

Rata-Rata	Interpretasi
$\bar{x} > 2{,}50$	Positif
$\bar{x} = 2{,}50$	Netral
$\bar{x} < 2{,}50$	Negatif

Menghitung rata-rata skor sikap guru, dilakukan juga dengan analisis persentase sikap guru. Untuk melihat persentase sikap guru terhadap stres dan konflik selama masa pandemi Covid-19, ditentukan berdasarkan kriteria Kuntjaraningrat (Lismayanti, 2008:57)

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\text{Frekuensi jawaban}}{\text{Banyak responden}} \times 100\%$$

Interpretasi persentase hasil perhitungan disajikan dalam Tabel 3.2

Tabel 3. 2 Kategori Persentasi Skala Sikap

Persentase Jawaban	Interpretasi
0%	Tidak ada guru yang merespon
1% − 25%	Sebagian kecil guru merespon
26% − 49%	Hampir setengahnya guru merespon
50%	Setengahnya guru merespon
51% − 75%	Sebagian besar guru merespon
76% − 99%	Umumnya guru merespon
100%	Semua guru merespon

Sebelum melakukan uji koefisien korelasi dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu meliputi:

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi nornal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal.[129] Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. $> 0{,}05$ maka H_0 diterima
- Jika Sig. $< 0{,}05$ maka H_0 ditolak

2. Uji Linearitas

Sebagian besar rumus statistika menghendaki adanya hubungan antarvariabel mengikuti garis linear. Hubungan linear adalah hubungan yang menunjukkan peningkatan skor satu variabel diikuti dengan peningkatan variabel lainnya, atau sebaliknya. Hubungan linear dapat bersifat positif atau negatif.[130] Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. $> 0{,}05$ maka H_0 diterima
- Jika Sig. $< 0{,}05$ maka H_0 ditolak

3. Uji Pearson Correlation

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Salah satu model korelasi sederhana yang sering digunakan adalah bivariate correlation diantaranya Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson. Model ini digunakan untuk data berskala interval atau rasio, sedangkan model lain seperti model Kendall's tau-b. dan spearman Correlation digunakan untuk data berskala ordinal.[131]

---

[129] Mam Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), H. 93
[130] Mam Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) H.98
[131] Rahayu Kariadinata, Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11 (Bandung: UIN Bandung, 2018)., 1.

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan koefisien determinan. Pengujian lanjutan adalah uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap Y. Maka hasil korelasi PPM tersebut diut dengan uji signifikansi dengan aplikasi IMB SPSS v.25. Tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah ada hubungan serta arah hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh yang ada tersebut (yang telah dianalisis melalui analisis korelasi).

Koefisien korelasi diartikan sebagai besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan. Besar koefisien korelasi antara $-1\ 0\ +1$ Bila besaran koefisien korelasi $-1\ \&\ 1$ maka korelasi sempurna dan bila Koefisien korelasi 0 atau mendekati 0 dianggap tidak berhubungan antara dua variabel yang diuji.

Untuk analisis korelasi peneliti menggunkan software IBM SPSS 25 adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a) Masukkan data yang akan dianalisis
b) Pilih menu berikut Analyze - Correlation-Bivariate
c) Selanjutnya adala mengisi menu-menu yang akan dianalisis
d) Variabel yang akan dikorelasikan. X dan Y pindahkan ke kotak Variabels
e) Pada Correlation Coefficients atau alat hitung koefisien korelasi. Pilih Pearson
f) Test og Significance yang akan digunakan pilih Two-tailed untuk uji dua sisi
g) Flag significant correlation pilih untuk diaktifkan, dengan cara mengkliknya
h) Kemudian tekan tombol Options
i) Lalu pilihan pada statistik dibaikan
j) Pada menu missing values, pilihan Exchide case pairwise untuk aktif

k) Selanjutnya tekan Continue

l) Tekan OK untuk mengakhiri pengisian prosedur analisis

m) Selanjutnya SPSS melakukan perkerjaan analisis yang hasilnya dapat dilihat pada bagian output

L. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Menurut Widoyoko, kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden-responden untuk diberikan respon yang sesuai dengan permintaan pengguna. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan cross section dengan menggunakan median kuisioner atau angket. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan islam dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.[132]

Penelitian ini menggunakan skala sikap likert yang bertujuan untuk mengakumulasikan data tertulis tentang pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres guru selama pandemi Covid-19. Penelitian ini memakai skala sikap model likert dengan metode apriori yaitu setiap item dihitung berdasarkan nilai yang telah ditentukan oleh peneliti. Angket meliputi 20 pernyataan, 10 pernyataan positif dan 10 pernyataan negatif. Setiap pernyataan disediakan 4 pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Sedangkan jawaban netral N (netral) tidak digunakan, hal ini bertujuan untuk menstimulus peserta didik memberikan pilihan jawaban. Pemberian nilai untuk setiap pernyataan dicantumkan dalam Tabel 3.1

Tabel 3. 3 Skor Pernyataan Responden

Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif

[132] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D., 93.

Pernyataan	Bobot	Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

2. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data pendukung angket dengan cara mengadakan komunikasi langsung antara pewancara dengan responden. Untuk mendapatkan data yang lengkap penulis akan menerapkan teknik wawancara probing, pendekatan ini adalah teknik komunikasi untuk menggali informasi lebih dalam dari responden[133]. Peneliti memilih metode ini untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden. Yang akan menjadi informan dalam wawancara adalah Kepala Sekolah.

3. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data tidak langsung ini ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian, dalam studi dokumentasi peneliti melakukan penelusuran data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana komitmen organisasi para guru yang telah diarsipkan dengan baik. Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data tertulis seperti presensi kehadiran. data tenaga pendidik, dan administrasi pendidik.

M. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.[134] . Dalam hal ini data

[133] Suryabrata, Metode Penelitian (Jakarta: Rajawali, 1987).
[134] Sugiyono, Statistik Untuk Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.

kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah guru, dan hasil angket. Sementara data kualitatif, yaitu data berupa kata-kata baik secara lisan maupun tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti struktur organisasi, gambaran umum sekolah, situasi stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan. Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh[135]. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer yaitu guru MA Ash Sholeh Ibun yang berjumlah 26 orang.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini sumber data skunder berbentuk daftar hadir guru, dokumen-dokumen yang berkatan dengan sekolah, dan wawancara dengan guru teripilih.

Commented [D7]: Nama MA tidak sesuai dengan nama sekolah yang ditetapkan menjadi tempat penelitian. Disini tercantum MA Ash Sholeh Ibun sedangkan di judul tertera Ma Al Ma'arif.

[135] Arikunto, Prosedur Penelitian, 29.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penelitian akan membahas tentang hasil penelitian lapangan yang telah dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Sehubungan telah selesainya penelitian dilakukan, maka berikut ini penelitian mengemukakan data-data lapangan yang perlu untuk dijadikan laporan, yaitu sebagai berikut:

E. Deskripsi data Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Al-Ma'arif adalah Sekolah Madrasah Aliyah Swasta yang berlokasi di Propinsi Jawa Barat Kabupaten Kab. Purwakarta dengan alamat di Jl. Sempur no. 166

NPSN	:	20277254
Akreditasi	:	B
NSM	:	131232140009
Status	:	Swasta
Alamat	:	Jl. Sempur no. 166
Telepon	:	(0264) 27167
Fax	:	0264-271657
Website	:	https://maarifplered.sch.id/
Email	:	almaarifplered@yahoo.co.id

1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi".[136]

Menjawab rumusan masalah nomor satu, tentang konflik organisasi lembaga pendidikan islam di masa pandemi Covid-19 maka dilakukan pengisian lembar skala sikap oleh guru meliputi 10 pernyataan yang berkaitan dengan konflik di masa pandemi Covid-19. Data yang dianalisis yaitu angket skala sikap Likert yang diisi oleh guru Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Kemudian data lembar skala sikap dianalisis menggunakan perhitungan skor skala sikap secara apriori, yakni skor item item sama dan tidak berdasarkan jawaban responden. Berikut kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 yang disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4. 1 Kuesioner Faktor Gejala Konflik Kerja Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				Skor
		S	SS	TS	STS	
1.	Selama Covid-19 kepala madrasah melakukan evaluasi kerja guru					
2.	Selama Covid-19 kepala madrasah memotivasi guru secara individual (perseorangan)					
3.	Selama pandemi Covid-19 kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau guru teladan					
4.	Selama pandemi Covid-19 Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru					

[136] Handoko, Hani. T, 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia, Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

5.	Kepala madrasah melakukan penyelesaian konflik dengan menguntungkan kedua belah pihak (Konfrontasi) jika terjadi konflik					
6.	Jika terjadi konflik diantara warga madrasah, kepala madrasah mengajak bermusyawarah untuk meluruskannya					
7.	Kepala madrasah melakukan kompromi untuk menentukan kesepakatan baru apabila terjadi selisih paham					
8.	Kepala madrasah selalu melibatkan semua guru dalam berbagai kegiatan madrasah					
9.	Dalam musyawarah, Kepala madrasah memberikan hak bicara penuh kepada seluruh guru					
10.	Dalam menetapkan peraturan madrasah, Kepala madrasah melibatkan para wakil kepala madrasah					

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa covid-19 mempengaruhi guru dalam hal konflik organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Hasil Kuesioner Responden Tentang Konflik Di Masa Covid-19

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
1	7	16	1	2	26,9%	61,5%	3,8%	7,7%
2	8	6	12	0	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%
3	9	15	2	0	34,6%	57,7%	7,7%	0,0%
4	10	15	1	0	38,5%	57,7%	3,8%	0,0%
5	3	14	9	0	11,5%	53,8%	34,6%	0,0%
6	9	14	3	0	34,6%	53,8%	11,5%	0,0%
7	5	19	1	1	19,2%	73,1%	3,8%	3,8%

8	10	15	0	1	38,5%	57,7%	0,0%	3,8%
9	7	18	1	0	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%
10	4	19	3	0	15,4%	73,1%	11,5%	0,0%

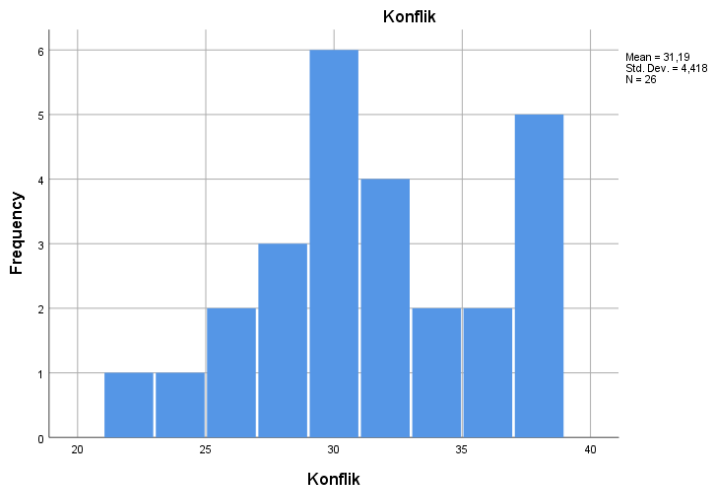
Tabel 4. 3 Persentase Jawaban Responden Terhadap Konflik Selama Covid-19

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
1	Positif	7	16	1	2	23	3	88,5%	11,5%
2	Positif	8	6	12	0	14	12	53,8%	46,2%
3	Positif	9	15	2	0	24	2	92,3%	7,7%
4	Positif	10	15	1	0	25	1	96,2%	3,8%
5	Positif	3	14	9	0	17	9	65,4%	34,6%
6	Positif	9	14	3	0	23	3	88,5%	11,5%
7	Positif	5	19	1	1	24	2	92,3%	7,7%
8	Positif	10	15	0	1	25	1	96,2%	3,8%
9	Positif	7	18	1	0	25	1	96,2%	3,8%
10	Positif	4	19	3	0	23	3	88,5%	11,5%

Tabel 4. 4 Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Konflik Selama Masa Pandemi Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata^2	Item	Rata^2
Konflik organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	1	(+)	7	16	1	2	3,08	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	2	(+)	8	6	12	0	2,85		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	3	(+)	9	15	2	0	3,27		2,5	

		Skor	4	3	2	1			
	4	(+)	10	15	1	0	3,35		2,5
		Skor	4	3	2	1			
	5	(+)	3	14	9	0	2,77		2,5
		Skor	4	3	2	1			
	6	(+)	9	14	3	0	3,23		2,5
		Skor	4	3	2	1			
	7	(+)	5	19	1	1	3,08		2,5
		Skor	4	3	2	1			
	8	(+)	10	15	0	1	3,31		2,5
		Skor	4	3	2	1			
	9	(+)	7	18	1	0	3,23		2,5
		Skor	4	3	2	1			
	10	(+)	4	19	3	0	3,04		2,5
		Skor	4	3	2	1			



Gambar 4. 1 Hasil Kuesioner Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Menjawab rumusan masalah nomor satu, tentang stres organisasi lembaga pendidikan islam di masa pandemi Covid-19 maka dilakukan pengisian lembar skala sikap oleh guru meliputi 10 pernyataan yang berkaitan dengan stres di masa pandemi Covid-19. Data yang dianalisis

yaitu angket skala sikap Likert yang diisi oleh guru Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Kemudian data lembar skala sikap dianalisis menggunakan perhitungan skor skala sikap secara apriori, yakni skor item item sama dan tidak berdasarkan jawaban responden. Berikut kuesioner tentang stres dalam organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 yang disajikan dalam Tabel 4.5

Tabel 4. 5 Kuesioner Faktor Gejala Stress Kerja Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Skor
		S	SS	TS	STS	
1.	Saya merasa lelah berlebih selama Work From Home					
2.	Saya merasa ketakutan berlebih Work From Home					
3.	Saya merasa kurang konsentrasi Work From Home					
4.	Saya merasa mudah tersinggung selama Work From Home					
5.	Saya merasa emosi yang tidak stabil selama Work From Home					
6.	Saya merasa lalai atau mudah lupa selama Work From Home					
7.	Saya merasa susah tidur selama Work From Home					
8.	Saya merasa depresi selama Work From Home					
9.	Saya merasa mudah marah selama work from home					
10.	Saya merasa tidak mampu berkonsentrasi selama work from home					

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stress organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi terhadapp kondisi stress guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.6.;;

Commented [D8]: Penulisan kata yang kurang tepat. Seharusnya terhadapp diganti terhadap.

Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Responden Tentang Stress Di Masa Pandemi Covid-19

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
11	5	7	12	2	19,2%	26,9%	46,2%	7,7%
12	0	6	18	2	0,0%	23,1%	69,2%	7,7%
13	5	4	15	2	19,2%	15,4%	57,7%	7,7%
14	2	5	16	3	7,7%	19,2%	61,5%	11,5%
15	2	10	13	1	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%
16	1	8	16	1	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%
17	2	4	18	2	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%
18	0	3	20	3	0,0%	11,5%	76,9%	11,5%
19	1	5	16	4	3,8%	19,2%	61,5%	15,4%
20	1	8	15	2	3,8%	30,8%	57,7%	7,7%

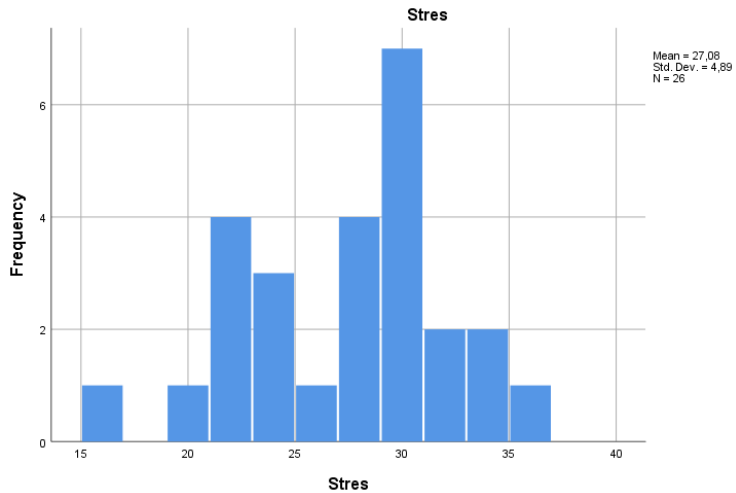
Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Terhadap Stress Selama Covid-19

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
11	Negatif	5	7	12	2	14	12	53,8%	46,2%
12	Negatif	0	6	18	2	20	6	76,9%	23,1%
13	Negatif	5	4	15	2	17	9	65,4%	34,6%
14	Negatif	2	5	16	3	19	7	73,1%	26,9%
15	Negatif	2	10	13	1	14	12	53,8%	46,2%
16	Negatif	1	8	16	1	17	9	65,4%	34,6%
17	Negatif	2	4	18	2	20	6	76,9%	23,1%
18	Negatif	0	3	20	3	23	3	88,5%	11,5%

19	Negatif	1	5	16	4	20	6	76,9%	23,1%
20	Negatif	1	8	15	2	17	9	65,4%	34,6%

Tabel 4. 8 Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Stres Selama Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata^2	Item	Rata^2
Stres organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	11	(-)	5	7	12	2	2,42	2,71	2,5	2,5
		Skor	1	2	3	4				
	12	(-)	0	6	18	2	2,85		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	13	(-)	5	4	15	2	2,54		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	14	(-)	2	5	16	3	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	15	(-)	2	10	13	1	2,50		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	16	(-)	1	8	16	1	2,65		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	17	(-)	2	4	18	2	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	18	(-)	0	3	20	3	3,00		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	19	(-)	1	5	16	4	2,88		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	20	(-)	1	8	15	2	2,69		2,5	
		Skor	1	2	3	4				



Tabel 4. 9 Hasil Kuesioner Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Perhitungan uji normalitas instrumen konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 dengan menggunakan SPSS. Berikut pedoman pengambilan keputusan menggunakan SPSS:

Jika nilai Sig. > 0,05 maka data N-gain berdistribusi normal

Jika nilai Sig < 0,05 maka data N-gain tidak berdistribusi normal

Hasil pengujian normalitas data menggunakan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 4.1

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Konflik	,106	26	,200*	,963	26	,463
Stres	,114	26	,200*	,961	26	,401

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh informasi nilai Sig. dari data responden berkaitan dengan konflik dan stres > 0,05 artinya data konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam selama pandemi Covid-19 berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Prasyarat kedua yang harus diuji adalah data responden harus mempunyai varians homogen, dilakukan uji homogenitas dengan menggunakan SPSS. Pedoman pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. > 0,05 maka data posttest memiliki varians homogen

Jika nilai Sig. < 0,05 maka data posttest memiliki varians tidak homogen

Tabel 4. 11 Hasil Uji Homogenitas Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres * Konflik	Between Groups	(Combined)	348,263	14	24,876	1,096	,446
		Linearity	86,628	1	86,628	3,818	,077
		Deviation from Linearity	261,635	13	20,126	,887	,587
	Within Groups		249,583	11	22,689		
	Total		597,846	25			

Dari Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa nilai Sig. dari data responden yaitu 0,077 > 0,05 artinya mempunyai varians yang homogen.

Karena kedua asumsi terpenuhi yaitu berdistribusi normal dan homogen maka dilakukan dengan analisis parametrik Pearson Correlation. Adapun hipotesis statistiknya adalah:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif

H_1 = Terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif

Uji *Pearson* dilakukan memakai SPSS dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka H_0 diterima

Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Hasil uji Pearson Correlation dengan SPSS disajikan dalam Tabel 4.3

Tabel 4. 12 Hasil Uji Pearson Correlation Data Stres dan Konflik di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Menggunakan SPSS

Correlations

	Konflik	Stres

Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh informasi bahwa nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,045 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif.

F. Pembahasan/Diskusi

1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Konflik pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan individu, dan terbatasnya sumber daya yang ada. Perbedaan individu misalnya, meliputi usia, jenis kelamin, bakat, kepercayaan, nilai pengalaman, dan lain sebagainya. Sedangkan terbatasnya sumber daya berupa terbatasnya sumber finansial, sumber manusia, dan sumber yang bersifat teknis. Konflik struktural berasal dari hakikat struktur organisasi yang memberi kemungkinan pada dua unit/bagian atau lebih untuk terlibat dalam satu kegiatan secara bebas. George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan, secara garis besar membedakan tipe konflik menjadi dua, yaitu: (1) Konflik yang terjadi secara internal dalam diri individu (*intrapersonal conflict*). (2) Konflik yang terjadi secara eksternal *(interpersonal, structural, strategic*). Kedua macam tipe konflik tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi apabila terdapat hambatan antara keinginan atau motif konflik dan pencapaian tujuannya. Keadaan ini seringkali membuat individu mengalami frustasi. Untuk memahami karakteristik konflik dan solusinya, diperlukan pemahaman sumber-sumber konflik dalam organisasi, konsekuensi konflik dan faktor-faktor yang menentukannya.

Akan tetapi secara garis besar berdasarkan hasil-hasil penelitian, sumber-sumber tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber yang paling banyak menimbulkan konflik. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) ketergantungan dan kebersamaan dalam menggunakan sumber; (b) perbedaan dalam kelompok dalam tujuan, nilai-nilai atau persepsi dan (c) ketidakseimbangan kekuasaan dan kekaburan.

Secara sepintas konflik yang mungkin terjadi jika perhatian utamanya para anggota kelompok maka diarahkan kepada diri sendiri. Perspektif mereka menjadi sempit, dan orientasi mereka jangka pendek. Sehingga sangat ironis bahwa kepentingan pribadi lebih menonjol untuk dapat dilayani dalam sebuah kelompok.

Konflik juga dapat terjadi jika para anggota suatu kelompok merasakan tujuan mereka bertentangan. Setiap anggota dalam kelompok perlu menghindari orientasi individualistis, para anggota hendaknya berusaha mencapai beberapa tujuan sekaligus. Hal ini mungkin tidak sukar, karena tujuan-tujuan itu sering saling melengkapi. Misalnya, satu orang ingin belajar sebanyak-banyaknya, sedangkan orang lain ingin membagi pengetahuannya dengan kelompok itu. Ini merupakan tujuan-tujuan yang saling melengkapi yang kedua-duanya dapat dipenuhi. Beberapa orang juga bersedia untuk menangguhkan tujuan mereka demi kebaikan kelompok.

Seringnya terjadi konflik dalam kelompok karena kesukaran membagi sumber daya yang tersedia. Para anggota kelompok merasakan keterbatasan sumber daya dan cenderung untuk memperjuangkan siapa yang harus mendapatkan apa. Tetapi jika orang-orang itu sadar sumber daya dapat diperluas, tenaga para anggota dapat digunakan dalam usaha untuk membaginya. Sekalipun sumber daya itu tidak dapat diperluas, setidaknya sumber daya tersebut dapat dinikmati bersama.

Sebagai kesimpulannya, jika orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri sebagai prioritas tinggi, mereka menghendaki tujuan mereka sendiri dapat tercapai, merebutkan sumber daya yang ada, mencurigai mereka yang memegang kekuasaan, membuat stereotype dari mereka idiologinya berbeda, menolak bersikap toleran terhadap bermacam-macam norma dan berusaha menguasai kelompok, sehingga konflik semakin meningkat. Tetapi jika anggota berusaha menganggap perbedaan sebagai peluang untuk mencegah atau

menyelesaikan konflik, mereka akan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas, menyadari bahwa tujuan dapat saling mengisi dan menomorduakan tujuan mereka sendiri, saling membagi sumber daya, mempercayai yang berkuasa serta ikut memikul beban kepemimpinan, berusaha memahami bermacam-macam idiologi, bersikap toleran terhadap berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati terhadap orang lain. Konflik tidak dapat diselesaikan tanpa kesediaan orang untuk mengambil resiko-resiko ini.

2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Tidak jarang mereka memiliki kecurigaan dan prasangka pada orang yang memiliki tanda-tanda penderita Covid-19. Hal tersebut semakin membuat orang semakin berusaha mencari berita mengenai Covid-19, dan tidak dapat memilah berita yang akurat sehingga memunculkan kecemasan. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress.

Beragam respons terhadap kondisi pandemi Covid-19. Untuk mencegah semakin meluasnya penyebaran virus corona tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan WFH (*Work From Home*) dan Sosial Distancing. Dampak dari pandemi Covid-19 menyebabkan orang harus menjalankan semua aktivitasnya di dalam rumah. Suasana sungguh mencekam, hiruk pikuk kehidupan manusia seakan mati, tanpa ada tanda-tanda kehidupan. Kondisi tersebut membuat sebagian orang mengalami stress. Kondisi stress pada masa pandemi Covid-19 diklasifikasikan menjadi 3 stress, yaitu stress akademi, stress kerja dan stress dalam Keluarga. Stress yang ada harus dikelola dengan baik, agar tidak menjadi distress, akan tetapi bisa menjadi eustress. Sebagian stress yang muncul diakibatkan adanya berita atau informasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dengan baik, malah membuat kegelisahan dan ketakutan pada masyarakat. Oleh sebab itu perlu memilih dan memilah informasi dengan cermat dan baik. Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses

belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stress akademik. Akan tetapi sisi positif yang bisa diambil adalah memaksa guru/dosen dan siswa/mahasiswa melek IT dan terbiasa memanfaatkan media online. Kondisi tersebut memunculkan ide-ide kreatif yang produktif. Kemampuan menyesuaikan diri dan menikmati kondisi yang ada akan mengalihkan stress dari distress menjadi eustress.

Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (distress), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (eusstres). Butuh pengendalian jiwa yang matang (dewasa) agar kondisi yang ada menjadi hal yang positif. Stress dapat dikonseptualisasikan dari berbagai macam sudut pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, dan stress sebagai interaksi antara individu dan lingkungan.

Commented [D9]: Penggunaan kata yang tidak baku. Seharusnya stress diganti menjadi stres.

Stress dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stress. Dengan memahami teori dan konsep stress, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. Yang perlu ditekankan dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut.

Setiap orang memiliki cara mengatasi stres yang berbeda-beda, cara ini perlahan berubah menjadi kebiasaan jika dilakukan terus menerus. Ada yang menghadapi stress dengan cara yang sehat, atau justru memperburuk keadaan dengan melakukan hal-hal di luar batas. Diana Ballesteros dan Janis Whitlock mengemukakan dua jenis cara mengatasi stress, yakni:

a. Strategi yang baik dalam menghadapi stres: berolahraga secara rutin, memiliki alokasi waktu untuk beristirahat dan perawatan diri, menyeimbangi antara bekerja dan bermain, membuat manajemen waktu dan meditasi.

b. Strategi yang tidak baik dalam menghadapi stress: Mengonsumsi alkohol dan narkotika, melakukan kejahatan dan kriminal, menunda-nunda pekerjaan, menyakiti diri sendiri dan makan/minum berlebihan.

Masyarakat Indonesia yang religius memandang Covid-19 sebagai ujian yang harus dilalui. Berpikir positif dengan selalu menjaga imunitas tubuh dan spiritualitas menjadi salah satu cara agar terhindar dari stress. Memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk beraktivitas secara positif dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan menjadi solusi dalam menghadapi stress di masa pandemi Covid-19.

3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil statistik pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika Sig. $< H_0$ atau H_0 ditolak, artinya H_1 diterima atau terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam.

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig. sebesar 0,045. Jadi $0{,}045 < 0{,}05$ menandakan H_0 ditolak yang artinya Covid-19 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik dan stres di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Artinya Covid-19 menyebabkan meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan islam. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi guru. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja guru.

BAB IV
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik guru dalam organisasi lembaga pendidikan.
2. Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi stres guru organisasi lembaga pendidikan islam.
3. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar $0{,}045 < 0{,}05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

B. Implikasi

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Salah satu mengatasi konflik dan stress dalam lembaga pendidikan, diantaranya:

1. Memperjelas tugas masing-masing komponen lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan job description;
2. Memberikan penjelasan kepada setiap komponen lembaga untuk bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab dan meminta saran kepada teman kerja atau kepala Madarasah apabila terjadi permasalahan yang menyangkut lembaga;
3. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, agar terlepas dari stress dan konflik;

4. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat dan saling menghargai antar sesama komponen lembaga; dan
5. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk tidak putus asa atas apa yang telah tejadi dan bersyukur atas karunia yang diterima. Selain itu, untuk menangani konflik dan stres kepala sekolah harus melatih diri dalam tiga hal, yakni mengelola waktu, mengembangkan energi, dan memecahkan masalah

C. Rekomendasi

Dengan melihat tingkat konflik dan stress guru di MA Al-Ma'arif, maka dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Hendaknya bagi seorang Kepala Madrasah haruslah dapat memanajemen konflik dengan sebaik-baiknya. Sebab konflik yang terjadi dalam organisasi lembaga pendidikan islam berpengaruh besar bagi kelangsungan Madrasah.
2. Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap gejala stress maka harusnya menyusun tempat kerja menjadi nyaman serta penataan ruang kerja yang sesuai standar
3. Saran kepada peneliti selanjutnya. Disarankan agar hasil penelitian ini perlu ditindak lanjuti oleh peneliti-peneliti berikutnya dengan menggunakan literatur yang lebih lengkap, waktu yang lebih lama dan menggunakan sampel yang lebih luas serta kajian yang lebih mendalam agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Amin, S. M., & Al-Fandi, H. (2007). *Kenapa Harus Stres.* Jakarta: Amzah.

Arifin, V. R. (2009). *Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Charlesworth, E. A., & Nathan, R. G. (1996). *terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.

Collage, B. (2004). Work Life Balance and Working Home.

Connolly, J. (2020). Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation . *Global Policy* , 283–92.

Denim, S., & Khairil. (2011). *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru).* Bandung: Alfabeta.

Faisal, S. (2010). *Format-Format Penelitian Sosial.* Jakarta: Rajawali.

Gunawan, M. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia.* Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

Handoko, T. H. (2002). *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Kariadinata, R. (2018). *Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11.* Bandung: UIN Bandung.

Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.

Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19.* Jakarta.

Rasmun. (2004). *Stres Kopin dan Adaptasi.* Jakarta: CV. Sagung Seto.

Robins, S. P. (1990). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi.* Jakarta: Archan.

Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin.* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Suryabrata. (1987). *Metode Penelitian.* Jakarta: Rajawali.

Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner).* Bandung: Alfabeta.

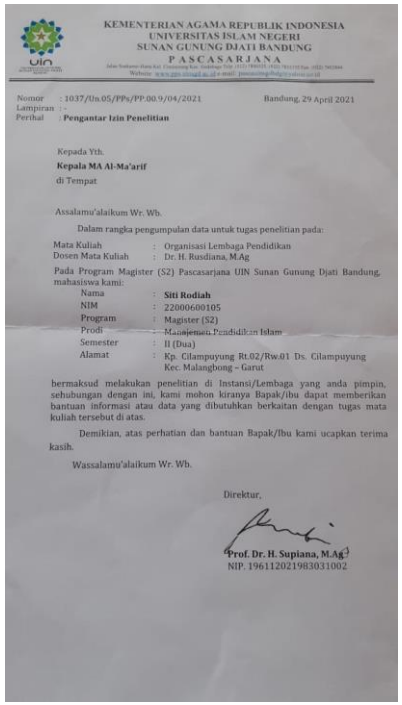
Wirawan. (2013). *Konflik Dan Manajemen Konflik.* Jakarta: Salemba Humanika.

Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi. *Jurnal Psycho Idea*, Vol. 8 No.2.

Zainal Arifin, ". (2013). The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 240.

LAMPIRAN

1. Surat Permohon Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Nomor : 1037/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 29 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MA Al-Ma'arif
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Siti Rodiah**
NIM : 22000600105
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Cilampuyung Rt.02/Rw.01 Ds. Cilampuyung Kec. Malangbong - Garut

hermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

Commented [D10]: Tidak ada surat bukti telah melaksanakan penelitian dari MA Al-Ma'arif. Alangkah lebih baiknya selain bukti quisioner online dicantumkan juga surat dari MA, Karena di daftar isi tercantum surat keterangan telah melaksanakan riset.

2. Bukti Telah Melaksanakan Riset



KUESIONER PENELITIAN

Stress dan Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam dimasa Pandemi Covid-19

* Wajib

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penyebab stress dan konflik yang dialami oleh pendidik selama masa Covid-19. Oleh karena itu disela-sela kesibukan Bapak/Ibu, kami memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Nama: *

Jawaban Anda

Usia: *

Jawaban Anda

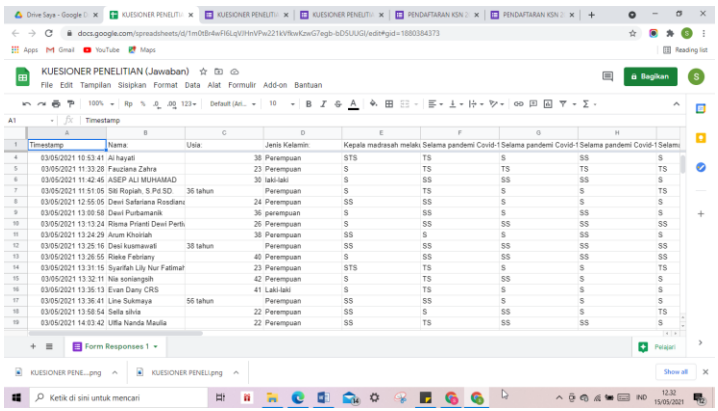
Jenis Kelamin: *

Jawaban Anda

Berikutnya


KUESIONER PENELITIAN

3. Dekumen Penelitian Lainnya



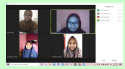

Zoom Meeting
Participants (4)
Siti Rodiah (Host, me)
Zahira Aini Qolby
Zulfa Maulida
Zulfatus Surayyah
Zulfatus Surayyah
Siti Rodiah
Zahira Aini Qolby
Zulfa Maulida
Invite
Mute All
Ketik di sini untuk mencari


Zoom Meeting
Participants (4)
Siti Rodiah (Me)
Zulfa Maulida (Host)
Zahira Aini Qolby
Zulfatus Surayyah
Zulfa Maulida
Siti Rodiah
Zahira Aini Qolby
Zulfatus Surayyah
Invite
Mute Me
Ketik di sini untuk mencari

LAMPIRAN: 3 POSTER MAKALAH

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Siti Rodiah, Zahira Aini Qolby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah



REG-B KEL.4

Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

Commented [D11]: Tulisan pada abstrak terlalu kecil dan padat sehingga sulit untuk dibaca. Alangkah lebih baik apabila ukuran huruf dan spasi diperbesar.

ABSTRA Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut ya berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tid sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya, inilah yang disebut kondisi stress. Tujuan penilitian ini unt mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah A Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pok wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis deng menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetah kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terda pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan ta korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulk bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lemba

PENDAHULUA Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga. Selain itu madrasah adalah tempat konflik sering muncul, dalam berbagai bentuknya dan melibatkan berbagai jenis pihak. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi. Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam.

METODE Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner, kuesioner yang digunakan berupa skala Likert.

PEMBAHASAN

B. Konflik OLP Di Masa Covid-19

Secara umum, berdasarkan hasil analisis kuesioner diperoleh informasi bahwa Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

C. Stres OLP Di Masa Covid-19

Secara umum, berdasarkan hasil analisis kuesioner diperoleh informasi bahwa Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

B. Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres OLP

Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,45 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar $0{,}45 < 0{,}05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara manajemen konflik dan stres.

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

KESIMPULAN Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig. $0{,}45 < 0{,}05$ maka H_0 ditolak artinya Covid-19 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik dan stres di MA Al-Ma'arif.

DAFTAR PUSTAKA Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. Jakarta.

Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Siti Rodiah, Zahira Aini Qolby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah

Abstrak. Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya, inilah yang disebut kondisi stres. Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres

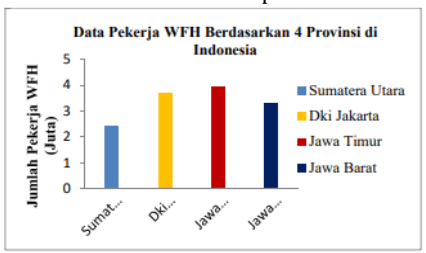
Abstact. *The conditions of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find news about Covid-19, and unable to sort out accurate news, which raises anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches, and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organization of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.045, indicating a moderate or sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are 0.045 <0.05, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.*

Keywords*: Covid-19, Conflict, Stress*

Received:	Accepted:	Published:

PENDAHULUAN

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo (Kompas, 6 Maret 2020). Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah Work From Home (WFH) dan menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja Work From Home berdasarkan 4 provinsi di Indonesia (Badan Pusat Statistik Indonesia).



GAMBAR 1. *Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia*

Boston Collage melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan (Collage, 2004). Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif WFH terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan WFH mengalami stress yang cukup tinggi3 . Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja.

Tidak dapat kita pungkiri bahwa seiring berkembangnya kebutuhan, seiring cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi kegagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak luput mereka yang berhasil pun terkadang hanyut, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gagal, tertimpa musibah, tak mampu bersabar lantas keluh kesah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak membuatnya merubah keadaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu timbulah penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap melanda dalam kehidupan, terlebih di saat seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada putusnya.

Disamping itu Naskah Konflik biasanya timbul dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti otoriter atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflikkonflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga mencakup konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga menguntungkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta terampil dalam dinamika konflik antarperorangan dan menanggulangi stres. Manajer pendidikan Islam yang bersangkutan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan stres. Maka, sang manajer harus mampu mendiagnosis situasi yang ada dan melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi, dengan demikian tujuan-tujuan organisasinya dapat terpenuhi sebaik mungkin.

Konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan madrasah, karyawan madrasah dengan guru, kepala madrasah dengan guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2013).

Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam. Yang dimaksud dalam manajemen stress adalah tindakan untuk mengendalikan, mengelola, mengatur

stress. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari sekolah MA Al-Ma'arif. Data yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisis secara kuantitatif.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), yaitu pengaruh Covid-19 terhadap stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala sikap Likert. Data pada lembar skala sikap diolah menggunakan penentuan skor skala sikap secara apriori, yakni setiap item dihitung menurut jawaban responden. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi

HASIL

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Handoko H. T., 2011)

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa covid-19 mempengaruhi guru dalam hal konflik organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 1.

TABEL 1. *Hasil Kuesioner Responden Tentang Konflik Di Masa Covid-19*

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
1	7	16	1	2	26,9%	61,5%	3,8%	7,7%
2	8	6	12	0	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%

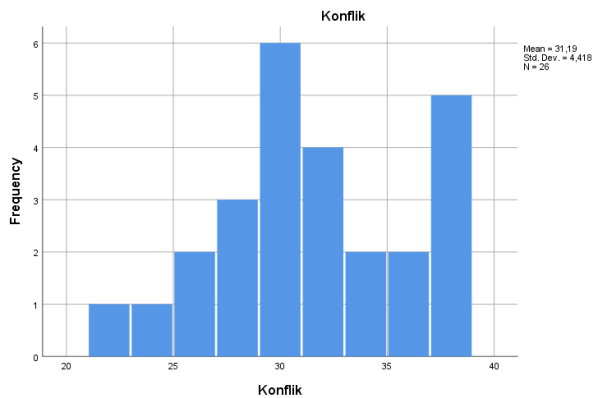
3	9	15	2	0	34,6%	57,7%	7,7%	0,0%
4	10	15	1	0	38,5%	57,7%	3,8%	0,0%
5	3	14	9	0	11,5%	53,8%	34,6%	0,0%
6	9	14	3	0	34,6%	53,8%	11,5%	0,0%
7	5	19	1	1	19,2%	73,1%	3,8%	3,8%
8	10	15	0	1	38,5%	57,7%	0,0%	3,8%
9	7	18	1	0	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%
10	4	19	3	0	15,4%	73,1%	11,5%	0,0%

TABEL 2. *Persentase Jawaban Responden Terhadap Konflik Selama Covid-19*

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
1	Positif	7	16	1	2	23	3	88,5%	11,5%
2	Positif	8	6	12	0	14	12	53,8%	46,2%
3	Positif	9	15	2	0	24	2	92,3%	7,7%
4	Positif	10	15	1	0	25	1	96,2%	3,8%
5	Positif	3	14	9	0	17	9	65,4%	34,6%
6	Positif	9	14	3	0	23	3	88,5%	11,5%
7	Positif	5	19	1	1	24	2	92,3%	7,7%
8	Positif	10	15	0	1	25	1	96,2%	3,8%
9	Positif	7	18	1	0	25	1	96,2%	3,8%
10	Positif	4	19	3	0	23	3	88,5%	11,5%

TABEL 3. *Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Konflik Selama Masa Covid-19*

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata²	Item	Rata²
Konflik organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	1	(+)	7	16	1	2	3,08	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	2	(+)	8	6	12	0	2,85		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	3	(+)	9	15	2	0	3,27		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	4	(+)	10	15	1	0	3,35		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	5	(+)	3	14	9	0	2,77		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	6	(+)	9	14	3	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	7	(+)	5	19	1	1	3,08		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	8	(+)	10	15	0	1	3,31		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	9	(+)	7	18	1	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	10	(+)	4	19	3	0	3,04		2,5	
		Skor	4	3	2	1				



GAMBAR 2. *Hasil Kuesioner Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19*

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Konflik pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan individu, dan terbatasnya sumber daya yang ada. Perbedaan individu misalnya, meliputi usia, jenis kelamin, bakat, kepercayaan, nilai pengalaman, dan lain sebagainya. Sedangkan terbatasnya sumber daya berupa terbatasnya sumber finansial, sumber manusia, dan sumber yang bersifat teknis. Konflik struktural berasal dari hakikat struktur organisasi yang memberi kemungkinan pada dua unit/bagian atau lebih untuk terlibat dalam satu kegiatan secara bebas. George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan, secara garis besar membedakan tipe konflik menjadi dua, yaitu: (1) Konflik yang terjadi secara internal dalam diri individu (intrapersonal conflict). (2) Konflik yang terjadi secara eksternal (interpersonal, structural, strategic). Kedua macam tipe konflik tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi apabila terdapat hambatan antara keinginan atau motif konflik dan pencapaian tujuannya. Keadaan ini seringkali membuat individu mengalami frustasi.

Akan tetapi secara garis besar berdasarkan hasil-hasil penelitian, sumbersumber tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber yang paling banyak menimbulkan konflik. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) ketergantungan dan kebersamaan dalam

menggunakan sumber; (b) perbedaan dalam kelompok dalam tujuan, nilai-nilai atau persepsi dan (c) ketidakseimbangan kekuasaan dan kekaburan.

Sebagai kesimpulannya, jika orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri sebagai prioritas tinggi, mereka menghendaki tujuan mereka sendiri dapat tercapai, merebutkan sumber daya yang ada, mencurigai mereka yang memegang kekuasaan, membuat stereotype dari mereka idiologinya berbeda, menolak bersikap toleran terhadap bermacam-macam norma dan berusaha menguasai kelompok, sehingga konflik semakin meningkat. Tetapi jika anggota berusaha menganggap perbedaan sebagai peluang untuk mencegah atau menyelesaikan konflik, mereka akan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas, menyadari bahwa tujuan dapat saling mengisi dan menomorduakan tujuan mereka sendiri, saling membagi sumber daya, mempercayai yang berkuasa serta ikut memikul beban kepemimpinan, berusaha memahami bermacam-macam idiologi, bersikap toleran terhadap berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati terhadap orang lain. Konflik tidak dapat diselesaikan tanpa kesediaan orang untuk mengambil resiko-resiko ini.

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stress organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi terhadapp kondisi stress guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.

TABEL 4. *Hasil Kuesioner Responden Tentang Stress Di Masa Pandemi Covid-19*

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
11	5	7	12	2	19,2%	26,9%	46,2%	7,7%
12	0	6	18	2	0,0%	23,1%	69,2%	7,7%
13	5	4	15	2	19,2%	15,4%	57,7%	7,7%
14	2	5	16	3	7,7%	19,2%	61,5%	11,5%
15	2	10	13	1	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%
16	1	8	16	1	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%
17	2	4	18	2	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%
18	0	3	20	3	0,0%	11,5%	76,9%	11,5%
19	1	5	16	4	3,8%	19,2%	61,5%	15,4%
20	1	8	15	2	3,8%	30,8%	57,7%	7,7%

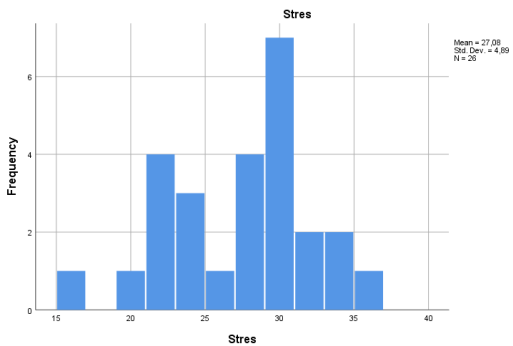
TABEL 5. *Persentase Jawaban Responden Terhadap Stress Selama Covid-19*

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
11	Negatif	5	7	12	2	14	12	53,8%	46,2%
12	Negatif	0	6	18	2	20	6	76,9%	23,1%
13	Negatif	5	4	15	2	17	9	65,4%	34,6%
14	Negatif	2	5	16	3	19	7	73,1%	26,9%
15	Negatif	2	10	13	1	14	12	53,8%	46,2%
16	Negatif	1	8	16	1	17	9	65,4%	34,6%
17	Negatif	2	4	18	2	20	6	76,9%	23,1%
18	Negatif	0	3	20	3	23	3	88,5%	11,5%
19	Negatif	1	5	16	4	20	6	76,9%	23,1%
20	Negatif	1	8	15	2	17	9	65,4%	34,6%

TABEL 6. *Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Stres Selama Covid-19*

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata^2	Item	Rata^2
Stres organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	11	(-)	5	7	12	2	2,42	2,71	2,5	2,5
		Skor	1	2	3	4				
	12	(-)	0	6	18	2	2,85		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	13	(-)	5	4	15	2	2,54		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	14	(-)	2	5	16	3	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				

	15	(-)	2	10	13	1	2,50		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	16	(-)	1	8	16	1	2,65		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	17	(-)	2	4	18	2	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	18	(-)	0	3	20	3	3,00		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	19	(-)	1	5	16	4	2,88		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	20	(-)	1	8	15	2	2,69		2,5	
		Skor	1	2	3	4				



TABEL 3. *Hasil Kuesioner Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19*

Berdasarkan Tabel 6. diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stress akademik. Akan tetapi sisi positif yang bisa diambil adalah memaksa guru/dosen dan siswa/mahasiswa melek IT dan terbiasa memanfaatkan media online. Kondisi tersebut memunculkan ide-ide kreatif yang produktif. Kemampuan menyesuaikan diri dan menikmati kondisi yang ada akan mengalihkan stress dari distress menjadi eustress. Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (distress), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (eusstres). Butuh pengendalian jiwa yang matang (dewasa) agar kondisi yang ada menjadi hal yang positif. Stress dapat dikonseptualisasikan dari berbagai macam sudut pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, dan stress sebagai interaksi antara individu dan lingkungan.

Stres dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stress. Dengan memahami teori dan konsep stres, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. Yang perlu ditekankan dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut.

Setiap orang memiliki cara mengatasi stres yang berbeda-beda, cara ini perlahan berubah menjadi kebiasaan jika dilakukan terus menerus. Ada yang menghadapi stress dengan cara yang sehat, atau justru memperburuk keadaan dengan melakukan hal-hal di luar batas. Diana Ballesteros dan Janis Whitlock mengemukakan dua jenis cara mengatasi stres, yakni: (a) Strategi yang baik dalam menghadapi stres: berolahraga secara rutin, memiliki alokasi waktu untuk beristirahat dan perawatan diri, menyeimbangi antara bekerja dan bermain, membuat manajemen waktu dan meditasi. (b) Strategi yang tidak baik dalam menghadapi stres: Mengonsumsi alkohol dan narkotika, melakukan kejahatan dan kriminal, menunda-nunda pekerjaan, menyakiti diri sendiri dan makan/minum berlebihan.

Masyarakat Indonesia yang religius memandang Covid-19 sebagai ujian yang harus dilalui. Berpikir positif dengan selalu menjaga imunitas tubuh dan spiritualitas menjadi salah satu cara agar terhindar dari stress. Memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk beraktivitas secara positif dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan menjadi solusi dalam menghadapi stress di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan pengujian normalitas dan homogenitas data terpenuhi yaitu berdistribusi normal dan homogen maka dilakukan dengan analisis parametrik Pearson Correlation. Uji *Pearson* dilakukan memakai SPSS dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka H_0 diterima
Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak
Hasil uji Pearson Correlation dengan SPSS disajikan dalam Tabel 7.

TABEL 7. *Hasil Uji Pearson Correlation Data Stres dan Konflik di Masa Covid-19*

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh informasi bahwa nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,045 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik dan stres guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Salah satu mengatasi konflik dan stress dalam lembaga pendidikan, diantaranya: memperjelas tugas masing-masing komponen lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan job description; emberikan penjelasan kepada setiap komponen lembaga untuk bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab dan meminta saran kepada teman kerja atau kepala Madarasah apabila terjadi permasalahan yang menyangkut lembaga; menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, agar terlepas dari stress

dan konflik; menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat dan saling menghargai antar sesama komponen lembaga; dan menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk tidak putus asa atas apa yang telah tejadi dan bersyukur atas karunia yang diterima. Selain itu, untuk menangani konflik dan stres kepala sekolah harus melatih diri dalam tiga hal, yakni mengelola waktu, mengembangkan energi, dan memecahkan masalah.

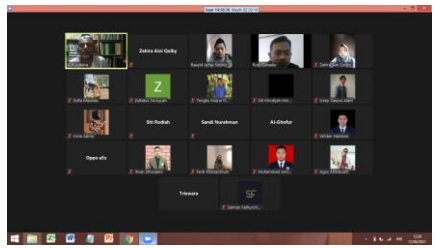
DAFTAR PUSTAKA

Amin, S. M., & Al-Fandi, H. (2007). *Kenapa Harus Stres.* Jakarta: Amzah.
Arifin, V. R. (2009). *Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
Charlesworth, E. A., & Nathan, R. G. (1996). *terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.
Collage, B. (2004). Work Life Balance and Working Home.
Connolly, J. (2020). Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation . *Global Policy* , 283–92.
Denim, S., & Khairil. (2011). *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru).* Bandung: Alfabeta.
Faisal, S. (2010). *Format-Format Penelitian Sosial.* Jakarta: Rajawali.
Gunawan, M. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia.* Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.
Handoko, T. H. (2002). *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.
Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.
Kariadinata, R. (2018). *Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11.* Bandung: UIN Bandung.
Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.
Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19.* Jakarta.
Rasmun. (2004). *Stres Kopin dan Adaptasi.* Jakarta: CV. Sagung Seto.
Robins, S. P. (1990). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi.* Jakarta: Archan.
Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.
Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara.
Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

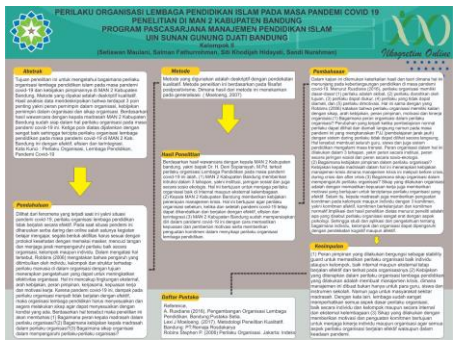
Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin.* Jakarta: Erlangga.
Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.
Suryabrata. (1987). *Metode Penelitian.* Jakarta: Rajawali.
Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner).* Bandung: Alfabeta.
Wirawan. (2013). *Konflik Dan Manajemen Konflik.* Jakarta: Salemba Humanika.
Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi. *Jurnal Psycho Idea*, Vol. 8 No.2.
Zainal Arifin, ". (2013). The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 240.

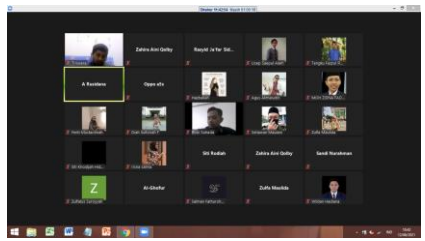

WEBINAR
LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
PADA MASA PANDEMI COVID 19
STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI SUMEDANG
MPI-B
KELOMPOK 1
PENYANGGAH :
ROBI SUHADA
MODERATOR
RASYID Z.S
PEMATERI
RISNA SALMA
NOTULEN
SALMAN F
KEL. 2
WILDAN HADIANA
KEL. 3
ZULFATUS. S
KEL. 4
MEETING ID : 715 7049 7639
PASSCODE : MPI
DOSEN PENGAMPU:
DR. A. RUSDIANA, M.M
RABU
23 JUNI 2021
PUKUL
07.00 - 09.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG


LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang
Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lisni
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

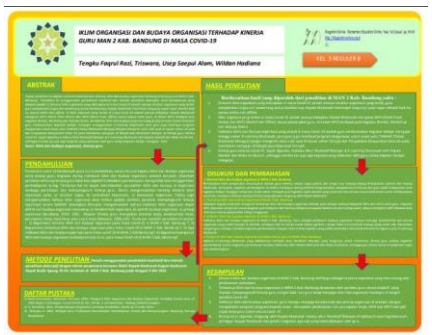


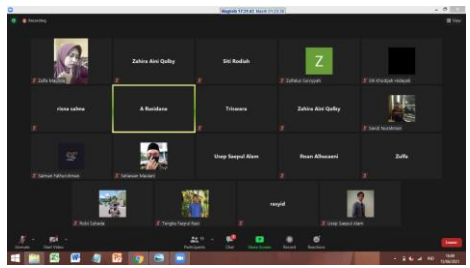

WEBINAR
KELOMPOK II
PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
SALMAN FATHURROHMAN
(Pemateri)
SANDI NURAHMAN
(Moderator)
SITI KHODIJAH HIDAYATI
(Notulen)
SETIAWAN MAULANI
(Fasilitator)
Penyanggah
ROBI SUHADA
(Kelompok I)
TRISWARA
(Kelompok III)
ZULFA MAULIDA
(Kelompok IV)
DOSEN PENGAMPU
DR. H. A. RUSDIANA, MM.
RABU, 23 JUNI 2021
07.00 - 09.30
MEETING ID 715 7049 7639
PASWORD MPI


PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)
Abstrak
Metode
Hasil Penelitian
Pembahasan
Penutup
Daftar Pustaka



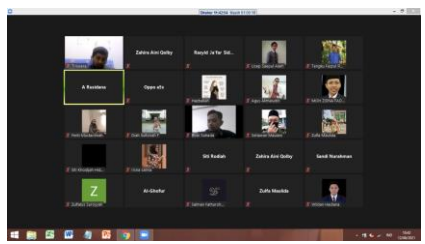

WEBINAR
PASCASARJANA MPI
#3
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 09.30 WIB
MPI-B
IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MAN 2 KAB. BANDUNG
Tengku Faqrul Razi
Pemateri
Triswara
Moderator
Wildan Hadiana
Notulen
Usep Saepul Alam
Kesimpulan
Penyangga :
Meeting ID : 935 7915 6874
Passcode : MPI
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA MPI UIN SGD BANDUNG
Kelompok 4
Kelompok 2
Kelompok 1


IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19
Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana
ABSTRAK
HASIL PENELITIAN
PENDAHULUAN
DISKUSI DAN PEMBAHASAN
METODE PENELITIAN
KESIMPULAN
DAFTAR PUSTAKA


Zahira Aini Qalby
Siti Rodiah
A Ranidiana
Triswara
Zahira Aini Qalby
Usep Saepul Alam
Rosan Alhusaeni
Zulfa
rasyid


WEBINAR
MPI-B
"PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM"
TIM PENYAJI
TIM PENYANGGAH
SITI RODIAH (Pemateri)
ZULFA MAULIDA (Moderator)
ZAHIRA AINI QALBY (Notulen)
ZULFATUSSUROYAH (Kesimpulan)
Kelompok 1 : Riana Salma
Kelompok 2: Siti Khodijah
Kelompok 3: Usep Saepul Alam
Kelompok 4
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 08.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN MPI REG-B KELOMPOK 4
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
zoom
Meeting ID : 723 251 2378
Password : MPI B


KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA MIFTAHUL HUDA
Siti rodiah, Zahira Aini Qalby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah
REG-B
KEL. 4
Hasil
Pembahasan
Metode
Kesimpulan


Zahira Aini Qalby
A Ranidiana
Siti Rodiah
Zahira Aini Qalby
Zulfa Maulida

KEGIATAN TERSTRUKTUR INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KELOMPOK

NO	Nama Kegiatan	Ceklis Bila Sudah
1	**Makalah dan poster lengkap dengan logbook**	√
2	**Output miniriset dan poster**	√
3	**Keterlibatan diskusi tahap II**	√
4	**Keterlibatan menoreksi kelompok lain**	√
5	**Keterlibatan diskusi tahap III**	√
6	**Keterlibatan diskusi tahap IV**	√

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK 1

SMT/KLS : II/Reguler B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (LOG BOOK)
I. PERSIAPAN	Selasa, 4 Mei 2021	
1. Menentukan Masalah	Rabu, 5 Mei 2021	**Terlampir**
2. Melakukan Studi Literatur	Kamis, 6 Mei 2021	**Terlampir**
3. Penetapan Lokasi/Penyusunan Surat Ijin	Jum'at, 7 Mei 2021	**Terlampir**
II. KELAPANGAN	Sabtu, 8 Mei 2021	
4. Studi Pendahuluan	Minggu, 9 Mei 2021	**Terlampir**
5. Penetapan Metode, Pengumpulan Data; Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Diskusi Terarah	Minggu, 9 Mei 2021	**Terlampir**
III. PEGELOLAAN DATA	Senin, 10 Mei 2021	
6. Analisa data selama penelitian	Senin, 10 Mei 2021	**Terlampir**
7. Analisa data setelah; Validasi dan Rehabilitasi	Selasa, 11 Mei 2021	**Terlampir**
8. Hasil; Cerita; Deskripsi Tebal; Naratif; Dapat dibantu tabel frekuensi	Selasa, 11 Mei 2021	**Terlampir**
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	Jum'at, 14 Mei 2021	
9. Penyusunan laporan penelitian	Jum'at, 14 Mei 2021	**Terlampir**
10. Melengkapi lapran dengan poster	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**
11. Penyampaian laporan hasil	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	Sabtu, 15 Mei 2021	**Terlampir**

Bandung, 25 Juni 2021
Ketua Kelompok



Robi Suhada
NIM. 2200060021

PORTOFOLIO KELOMPOK

MATA KULIAH
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Persyaratan Ujian Akhir Semester

Oleh: KELOPMPOK 2/ REG B-II

1. Nama Setiawan Maulani /NIM 2200060025 /Ketua
2. Nama Salman Fathurrohman /NIM 2200060023 /Anggota
3. Nama Sandi Nurahman /NIM 2200060024 /Anggota
4. Nama Siti Khodijah Hidayati /NIM 2200060026 / Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJA
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2020

Anda, tidak diperkenankan merubah Posisi, warna, huruf dan sejenisnya pada Coper ini
-Edit identitas Kelp & anggota Kelp
-Hapus Perintah ini, setelah mengedit identitas anggota kelompok Anda

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN SGD BANDUNG
PROFILE KELOMPOK 2
MATAKULIAH ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

Dosen Pengampu : Dr. H. A Rusdiana, M.Ag

MPI-B REGULER 2020



Salman Fathurohman
2200060023
089742675550
salman_fathur@yahoo.co.id
Garut

"Mereka yang berdiri setelah dihantam badai,
Tidak akan terusik dengan datangnya gerimis"



Setiawan Maulani
2200060025
082115982500
semaul24@gmail.com
Bandung

"Almuhafadzotu alaa qodiimish sholih
Wal Akhdzu bil jadiidil ashlah"



Sandi Nurahman
2200060024
085322301387
sandi.arrahman18@gmail.com
Tasikmalaya

"Hidup adalah Pengabdian"

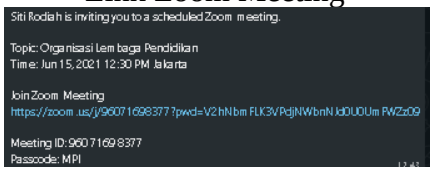
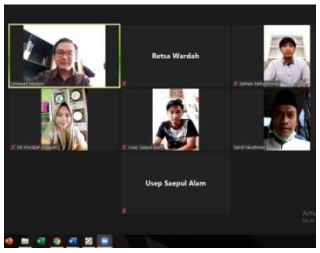


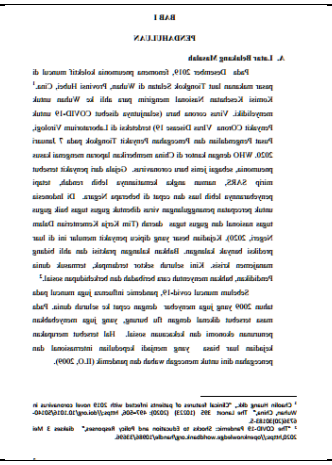
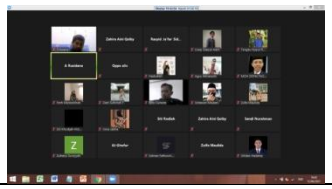
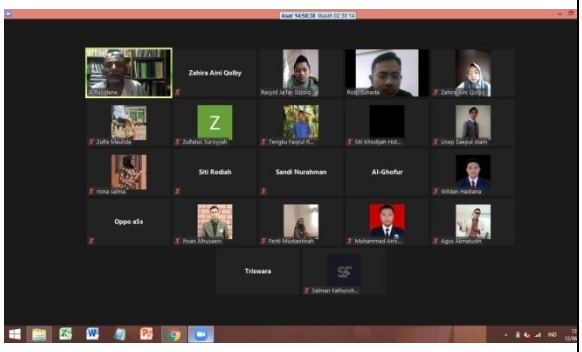
Siti Khodijah Hidayati
2200060026
087859323973
hidayati.khodijah@gmail.com
Sindang - Indramayu

"Man Jadda Wa Jadda"

"Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid 19"

LEMBAR KONTROL KEGIATAN KELOMPOK 2

TAHAP III		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK			
Ketua Kelompok : Setiawan Maulani			
Bersama Anggota Melakukan :			
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 2 Draf Makalah Jurnal
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator: Sandi Nurahman Notulis: Siti Khodijah Hidayati Pemateri: Salman Faturrahman Kesimpulan : Setiawan Maulani	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 2 
4	Menginformasikan Pelaksanaan Presentasi Webinar di WAG Kelas (Undangan)	Membuat Undangan ke WAG, dengan mengirimkan Link (Room dan Password) Zoom Meetting.	Poster, Makalah, Undangan 
19 Mei s.d. 2 2021			
IMPLIKASI HASIL			
1	Makalah Poster hasil revisi masukan dari kelompok lain	Musyawarah Bersama team kelompok 2 untuk Merevisi	Makalah Hasil Revisi dari kelompok lain

		makalah dan poster sesuai dengan hasil koreksi kelompok. (Via WAG kelompok/Zoom Meetting Kelompok)	
2	Menyampaikan hasil No 1 kepada Kelompok lain	Mempublikasikan hasil Revisi kepada Kelompok Lain di WAG Kelas	Publikasi Makalah ke kelompok lain di WAG 
3	Menyampaikan hasil No 1 kepada Dosen MK	Menyampaikan hasil revisi kepada Dosen pengampu MK MSDM dan Show di Group WAG MK MSDM	Publikasi Makalah dan Format jurnal ke dosen Pengampu MK 
4	Menyusun Dokumen proses dijadikan Portofolio Kelompok	Menyusun Seluruh Dokumen Tugas menjadi satu kesatuan portofolio kelompok	Portopolio Kelompok 
TAHAP IV DISKUSI KELAS/WEBINAR			
12 Juni 2021		Webinar presentasi kelompok 2	Melalui zoom dengan menampilkan PPt kelompok 2
Kelompok 2			

(Sabtu, 12 Juni 2021)			
Proses Webinar			
1	2 menit : Pembukaan Moderator	Moderator dibawakan oleh Bapak. Sandi Nurahman	
2	5 Menit : Pembukaan Presentasi Poster	Materi dibawakan oleh Bapak. Salman Faturrahman	
3	3 Menit : Masukann kelompok lain dan Jawaban dari Kelompok Penyaji	Kelompok 3 memberi masukan kepada kelompok 2 mengacu pada R1 dan R2	
4	2 Menit : Penutupan	Ditulis oleh notulen: Siti Khodijah Hidayati Dibacakan oleh penyimpul : Setiawan Maulani	

Bandung, 12 Juni 2021

Setiawan Maulani
NIM 2200060025

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN KELOMPOK 2



Judul : Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 2 Kabupaten Bandung

Ketua Kelompok : Setiawan Maulani

Kelas/Semester : MPI Reguler-B/II

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	**WAKTU PELAKSANAAN**	**CK LOG BOOK**
I. Pengumpulan dan Presentasi Makalah		
1. Setiawan Maulani	05 Juni 2021	Terlampir
2. Sandi Nurrahman	05 Juni 2021	Terlampir
3. Siti Khodijah Hidayati	05 Juni 2021	Terlampir
4. Salman Faturrahman	05 Juni 2021	Terlampir
II. Penilaian/Perbaikan/Penentuan Poster		
BAB I	07 Juni 2021	Terlampir
BAB II	07 Juni 2021	Terlampir
BAB III	07 Juni 2021	Terlampir
BAB IV dan BAB V	07 Juni 2021	Terlampir
III. Penilaian/Perbaikan/Penentuan Poster		
Penentuan Desain dan Draft Poster	07 Juni 2021	Terlampir
Input materi poster dan finalisasi poster	07 Juni 2021	Terlampir
IV. Penetapan Metoda Pengumpulan Data: Observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah		
Abstrak	07 Juni 2021	Terlampir

BAB I	07 Juni 2021	Terlampir
BAB II	07 Juni 2021	Terlampir
BAB III	07 Juni 2021	Terlampir
BAB IV dan BAB V	07 Juni 2021	Terlampir
V. Sharing makalah dan Kritikan ke Kelompok Lain	08 Juni 2021	Terlampir

Bandung, 08 Juni 2021
Mahasiswa,



Setiawan Maulani
2200060025

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh :

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 2	2200060023	Salman Faturrahman
	2200060024	Sandi Nurahman
	2200060025	Siti Khodijah Hidayati
	2200060026	Seiawan Maulani

Makalah yang diperiksa :

Kelompok	:	1
Judul Makalah	:	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Dikerjakan hari/tgl	:	Sabtu, 22 Mei 2021

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Pada hlm.i Abstrak, tidak mencantumkan metode, hasil dan kesimpulan penelitian, isinya terlalu banyak mengurai isu/bahasan.	√	
2	Pada hlm. i Abstrak,pada tujuan penelitian menggunakan kalimat pertanyaan, seperti yang lumrah digunakan dalam rumusan masalah.		√
3	Pada hlm. i Asbtrak, kata kunci berupa kalimat, tidak menggunakan kata.		√
4	Pada hlm. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab A tidak menyinggungdengan cermat mengenai dampak pandemi Covid-19 di lingkungan organisasi lembaga pendidikan Islam	√	
5	Pada hlm. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab B, kurang tepat dalam penggunakan huruf kapital		√
6	Pada hlm. 5 Bab pendahuluan, Sub bab D, poin nomor 2, tidak disebutkan kegunaan dan manfaatnya bagi kepala sekolah, hanya secara spesifik untuk guru saja	√	
7	Pada hlm. 6 Bab Kajian Pustaka, Sub bab A dan B, pembahasan sub-judul tidak jelas.	√	
8	Pada hlm. 8 Bab Kajian Pustaka,Sub bab A, teori tidak diuraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
9	Pada hlm. 9 Bab Kajian Pustaka, Sub bab B, teori tidak diuraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas.	√	

10	Pada hlm. 12 Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, tidak menjawab rumusan masalah yang dibuat.	√	
11	Pada hlm.14 Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, Sub bab A paragraf 8-9 kata asing tidak ditulis miring.		√
12	Pada bagian poster tidak dimasukan ke dalam laporan mini riset	√	
13	Jurnal secara keseluruhan tidak menggunakan font cambria dan ukuran font tidak sesuai		√
14	Asbtrak, kata kunci berupa kalimat tidak menggunakan kata.		√
15	Tujuan penelitian pada abstrak menggunakan kalimat pertanyaan	✓	

Bandung, 22 Mei 2021

Ketua Kelompok 2



Setiawan Maulanai

NIM 2200060025

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh :

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 2	2200060023	Salman Faturrahman
	2200060024	Sandi Nurahman
	2200060025	Siti Khodijah Hidayati
	2200060026	Seiawan Maulani

Makalah yang diperiksa :

Kelompok	:	3
Judul Makalah	:	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19
Dikerjakan hari/tgl	:	Sabtu, 22 Mei 2021

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Pada hlm. Abstrak, tidak mencantumkan tidak mencantumkan halaman		√
2	Pada hlm. ii Daftar isi teracak antara sub judul dan halaman		√
3	Pada Bab 1 Banyak penulisan kata yang kurang tepat	√	
4	Pada hal 1, Bab 1 Latar Belakang Masalah Kurang mengungkap masalah secara umum ke khusus maupun sebaliknya	√	
5	Pada hal 2,3 Bab 1, Rumusan masalah, Tujuan Penelitian, dan Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian tidak memakai rata justify dan tidak menambahkan Kegunaan dan Manfaat Untuk Sekolah yang di Teliti??		√
6	Pada hal 4, Bab II, Sub Bab A teori kurang di uraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
7	Pada hal 4, Bab II, Sub Bab B teori kurang di uraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
8	Pada hal 5, Bab II, Sub Bab C teori kurang di uraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
9	Pada hal 8, Bab III, Sub Bab B terlihat penulisan kata yang rancu	√	
10	Pada Bab IV, terdapat beberapa kata yang seharusnya penulisan nya miring atau italic dan ada beberapa kata yang penulisan nya kurang tepat		√

11	Pada hal 20, Bab V terdapat beberapa kata yang seharusnya penulisan nya miring atau italic		√
12	Pada bagian poster Kesimpulan hanya menampilkan hasil kesesuaian saja, tidak dijelaskan secara rinci	√	
13	Pada bagian jurnal tujuan penelitian pada abstrak menggunakan kalimat pertanyaan	√	
14	Pada bagian jurnal Hasil Dan Pembahasan terdapat struktur organisasi dalam penyimpanan tata letaknya terpotong footer		√
15	Pada bagian jurnal Pembahasan dan Diskusi terdapat beberapa sub judul yang teracak		√
16	Pada bagian jurnal kesimpulan pada jurnal ada penulisan number tidak dari number awal langsung ke number 3		√

Bandung, 22 Mei 2021

Ketua Kelompok 2



Setiawan Maulani

NIM 2200060025

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh :

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 2	2200060023	Salman Faturrahman
	2200060024	Sandi Nurahman
	2200060025	Siti Khodijah Hidayati
	2200060026	Seiawan Maulani

Makalah yang diperiksa :

Kelompok	:	4
Judul Makalah	:	Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Dikerjakan hari/tgl	:	Sabtu, 22 Mei 2021

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	√	
2	Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*		√
3	Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	√	
4	Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	√	
5	Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring		√
6	Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan		√
7	Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan		√
8	Pada bab III metode penelitian hal 37 sub bab C, point 2, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan		√

	paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan		
9	Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 43 sub bab A penulisan no alamat tidak menggunakan huruf kapital	√	
10	Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	√	
11	Pada bab V penutup, hal 56 sub bab A, point 1 & 2 tidak diuraikan secara lengkap.	√	
12	Pada bab V penutup, hal 56 sub bab B, point 1 kata memperjelas diganti dengan memberikan atau menentukan	√	
13	Pada bagian poster esimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci	√	
14	Pada bagian jurnal penulisan penamaan tabel seharusnya tidak bercetak miring dan harus tebal		√

Bandung, 22 Mei 2021

Ketua Kelompok 2



Setiawan Maulani

NIM 2200060025

PORTOFOLIO KELOMPOK II

MPI REGULER-B

MATA KULIAH ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

DOSEN PENGAMPU

DR. H. A. RUSDIANA, M.M

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

2021

DAFTAR MAHASISWA

KELAS MPI REGULER-B

NO	NIM	KLP	NAMA	JUDUL MAKALAH	CHEK
1	2200060019	1	Rasyid Za'far Sidik	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid-19 (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjung Sari Sumedang)	✓
2	2200060020		Risna Salma Lianti		✓
3	2200060021		Robi Suhada		✓
4	2200060023	2	Salman Fathurrahman	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 2 Kabupaten Bandung	✓
5	2200060024		Sandi Nurahman		✓
6	2200060025		Siti Khodijah Hidayati		✓
7	2200060026		Setiawan Maulani		✓
8	2200060027	3	Tengku Faqrul Razi	Iklim dan Budaya Oranisasi Lembaga Pendidikan di MAN 2 Kabupaten Bandung	✓
9	2200060028		Triswara		✓
10	2200060029		Usep Saiful Alam		✓
11	2200060030		Wildan Hadiana		✓
12	2200060031	4	Zahira Aini Qolby	Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik dan Stress Lembaga Pendidikan Islam	✓
13	2200060032		Zulfa Maulida		✓
14	2200060033		Zulfatussuroyah		✓
15	2200060105		Siti Rodiah		✓

PORTOPOLIO KELOMPOK

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

Dosen Pengampu

Dr. H. A. Rusdiana, M.M



: Salman Faturrahman

: 2200060023

: 04



: Setiawan Maulani

: 2200060025

: 06



: Sandi Nurahman

: 2200060024

: 05



: Siti Khodijah Hidayati

: 2200060026

: 07

PROGRAM STUDI MAGISTER

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI

BANDUNG

2021

DAFTAR CEK URAIAN ISI FILE PORTOPOLIO

NO	URAIAN ISI FILE PORTOFOLIO	Cek
1	Makalah Final hasil Perbaikan Diskusi tanggal 05 Juni 2021 (revisi isi poster hasil penelitian yang disampaikan pada diskusi web tanggal 02 Junir 2021)	√
2	Dokumen kelengkapan kegiatan/kebijakan Diskusi klp webinar (info diskusi, info jadwal undangan diskusi; dokumen administrasi dan foto proses pelaksanaan)	
3	Makalah yang di diskusikan adalah makalah yang dikirimkan kepada kelompok lain untuk direvisi atau dikoreksi. Dokumen pada bagian ini berarti dokumen kerja kelompok (1,2,3,4) pada makalah anda yang dikirim dari :	√
	Kelompok 1 tgl 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/inset coment) dilengkapi Berita acara yang di ttd oleh anggota kelompok mereka	√
	Kelompok2 tgl 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/inset coment) dilengkapi Berita acara yang di ttd oleh anggota kelompok mereka	√
	Kelompok 3 tgl 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/insert coment) dilengkapi Berita acara yang di ttd oleh anggota kelompok mereka	√
	Kelompok 4 tgl 19 Mei 2021 (bukti kerja koreksi online/inset coment) dilengkapi Berita acara yang di ttd oleh anggota kelompok mereka	√
5	Makalah Hasil Revisi/Masukan Dosen (makalah yg dibagikan kepada kelompok lain)	√
6	Makalah Revisi/Masukan dosen (bukti prf dosen... tgl...)	
7	Makalah kelompok hasil revisi kelompok 2 ke kelompok 1, 3 dan 4 tgl 19 Mei 2021	√
8	RPS/RPM lengkap	

MAKALAH FINAL HASIL
PERBAIKAN DISKUSI WEBINAR
TANGGAL 15 Juni 2020

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG

(Diajukan untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Organsisai Lembaga Pendidikan)

Dosen Pengampu

Dr. H. A. Rusdiana, M.M



: Salman Faturrahman

: 2200060023

: 04



: Setiawan Maulani

: 2200060025

: 06



: Sandi Nurahman

: 2200060024

: 05



: Siti Khodijah Hidayati

: 2200060026

: 07

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

BANDUNG

2021

ABSTRACT

Coronavirus disease (Covid-19) is shaking the world. The big event that was triggered by this infectious disease was beyond the predictions of many circles, even practitioners and experts in the field of crisis management. Now all sectors are affected, including the world of education. Academic leaders responded by moving their educational and related activities online. The decision to pivot to distance learning is made quickly. This article highlights how the principal's leadership is in implementing crisis management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). The purpose of this study is to find a picture of how the condition of the school organization during the pandemic, from the scope of individuals, social groups, relationships between organizations, relationships between institutions, and policies. The subjects of this study are literature, literature sources that discuss pandemics, conditions, individual attitudes in school organizations, relationships with social groups, communities, institutions and policies. The results of this study explain that in order for schools to continue to achieve educational goals with good quality, the integration of functions between school principals, teachers, and all school resources, groups of educators and education staff organizations, between organizations, institutions in society, and policies must be implemented in harmony.

***Keywords**: Leadership, Pandemic, Covid-19, Organization, Policy*

ABSTRAK

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia serta kasih sayang-Nya kami dapat menyelesaikan makalah mengenai Kepemimpinan dan Kebijakan Sekolah di Masa Pandemi Covid-19 ini dengan sebaik mungkin. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi terakhir, penutup para Nabi sekaligus sebagai Uswatun Hasanah bagi kita, Nabi Muhammad SAW. Tidak lupa pula kami ucapkan terima kasih kepada Dr. H. Rusdiana, MM. selaku dosen mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

Dalam penulisan mini riset ini, kami menyadari masih banyak terdapat kesalahan dan kekekliruan, baik yang berkenaan dengan materi pembahasan maupun dengan tekhnik penelitian dan juga tekhnik pengetikan, walau demikian, kami berharap untuk berkenan memberikan masukan agar ada perbaikan di kemudian hari.

Semoga dalam makalah ini para pembaca dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan juga sedikit pencerahan tentang tema yang dibahas menjadi rujukan dan diharapkan ada kritik yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki kesalahan sebagaimana mestinya dan menjadi pembelajaran kita untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Bandung, 10 Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **iv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 3

BAB II KAJIAN PUSTAKA **4**

A. Konsep Dasar Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan 4

B. Ruang Lingkup Komponen Perilaku Organisasi 6

C. Pendekatan-pendekatan Perilaku Organisasi 8

D. Implikasi Perilaku Organisasi Pada Lembaga Pendidikan 10

BAB III METODE PENILITIAN **12**

A. Metode Pendekatan Masalah 12

B. Unit Analisis 12

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **18**

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian 18

B. Hasil Penelitian 18

1. Hasil Wawancara 18

BAB V PENUTUP **23**

A. Kesimpulan 23

B. Saran 24

DAFTAR PUSTAKA **25**

LAMPIRAN **26**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Desember 2019, fenomena pneumonia kolektif muncul di pasar makanan laut Tiongkok Selatan di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina.[1] Komisi Kesehatan Nasional mengirim para ahli ke Wuhan untuk menyelidiki. Virus corona baru (selanjutnya disebut COVID-19 untuk Penyakit COrona VIrus Disease 19) terdeteksi di Laboratorium Virologi, Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit Tiongkok pada 7 Januari 2020. WHO dengan kantor di China memberikan laporan mengenai kasus pneumonia, sebagai jenis baru coronavirus. Gejala dari penyakit tersebut mirip SARS, namun angka kematiannya lebih rendah, tetapi penyebarannya lebih luas dan cepat di beberapa Negara. Di Indonesia untuk percepatan penanggulangan virus dibentuk gugus tugas baik gugus tugas nasional dan gugus tugas daerah (Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri, 2020). Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan. Bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia Pendidikan, bahkan menyentuh cara beribadah dan berkehidupan sosial.[2]

Sebelum muncul covid-19, pandemic influenza juga muncul pada tahun 2009 yang juga menyebar dengan cepat ke seluruh dunia. Pada masa tersebut dikenal dengan flu burung, yang juga menyebabkan penurunan ekonomi dan kekacauan sosial. Hal tersebut merupakan kejadian luar biasa yang menjadi kepedulian internasional dan pencegahan dini untuk mencegah wabah dan pandemik (ILO, 2009).

Pada sektor pendidikan, kebijakan pemerintah dalam menghadapi pandemik ini adalah dengan meniadakan pembelajaran tatap muka dengan

---

[1] Chaolin Huang dkk., "Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China," The Lancet 395 (10223) (2020): 497–506, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5.

[2] "The COVID-19 Pandemic: Shocks to Education and Policy Responses," diakses 3 Mei 2020,https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33696.

memberlakukan pembelajaran dalam jaringan, Work From Home (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Sektor pendidikan juga mengalami dampak dari munculnya pandemik. Sekolah dikondisikan untuk melaksanaakan pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi permasalahan muncul dalam kondisi sekolah, ekonomi orang tua siswa, kondisi geografis yang berbeda.[3] Permasalahan yang muncul diantaranya berupa literasi teknologi yang kurang, anggaran biaya yang terbatas, penyedia layanan komunikasi yang kurang, orang tua belum maksimal dalam mendampingi anak-anak, jam kerja guru menjadi tidak terbatas untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan orang tua, rekan guru, dan pemimpin sekolah.

Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana peran kepala madrasah MAN 2 Bandung dalam mengatasi pendidikan di masa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana kebijakan kepala madrasah MAN 2 Bandung dalam manajemen pendidikan di masa pandemi covid-19 ?
3. Bagaimana kepemimpinan dan perilaku organisasi di MAN 2 Bandung dalam menjalankan pendidikan di masa pandemi covid-19 ?

[3] Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen. In Kementeran Dalam Negeri.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian
   a. Untuk mengetahui peran kepala MAN 2 Bandung dalam mengatasi pendidikan di masa pandemi Covid-19.
   b. Untuk menganalisis kebijakan kepala MAN 2 Bandung dalam pelaksanaan manajemen pendidikan di masa pandemi Covid-19.
   c. Untuk menganalisis kepemimpinan dan perilaku organisasi di MAN 2 Bandung di masa pandemi Covid-19.
2. Manfaat Penelitian
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang kebijakan kepemimpinan dan juga perilaku organisasi Lembaga Pendidikan.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau masukan bagi manajer atau pimpinan Lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung demi terciptanya kegiatan pendidikan yang efektif dan efisien di masa pandemi Covid-19 ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behavior*), didefinisan Gibson, dkk. (2012:6), dengan berbagai makna. Pertama, *organizational behavior* (OB), menunjukkan bahwa perilaku orang secara individu, kelompok, dan tingkat organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa ketika mempelajari OB kita harus mengidentifikasi dengan jelas tingkat analisis yang digunakan individu, kelompok, organisasi, atau ketiganya. Kedua, *organizational behavior* (OB) adalah multi disiplin; menggunakan prinsip, model, teori, dan metode dari disiplin lain. Studi OB bukanlah disiplin ilmu yang berlaku umum dengan landasan teoritis yang mapan, Ketiga *organizational behavior* OB sebagai bidang ilmu yang baru dan sekarang mulai tumbuh dan berkembang.[4]

Nancy Langton dan Stephen Robbins (2012:6), menyatakan Perilaku organisasi (sering disingkat sebagai OB) adalah bidang studi yang menyelidiki bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perilaku dalam organisasi. Perilaku mengacu pada apa yang dilakukan orang dalam organisasi, bagaimana mereka melakukan, dan apa sikap mereka. Karena organisasi yang sering dipelajari adalah organisasi bisnis, OB sering diterapkan untuk mengatasi masalah tempat kerja seperti absensi, omset, manajer sering menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian OB untuk membantu mereka mengelola organisasi secara lebih efektif.[5]

Hal itu mempunyai tujuan yang praktis, yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia pada upaya-upaya pencapaian tujuan. Perilaku

---

[4] James L. Gibson.,et al, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

[5] Robins Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks. Hlm. 211.

organisasi, terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut.

2. Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi (organization behavior), pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yaitu indivdu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah perilaku tersebut.

Dasar Teori perilaku organisasi ada dua komponen yang mampu menunjang organisasi itu berjalan. komponen-komponen itu diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Individual sebagai komponen pertama. Perilaku individual ini sangatlah berpengaruh pada organisasi, baik perilaku terhadap individu lain maupun perilaku individu terhadap organisasi.
b. Organisasi formal sebagai komponen kedua. Organisasi ini merupakan suatu wadah bagi individu-individu untuk menuangkan ide-ide kreatif dan menunjukkan keahlian atau kecakapan yang dimiliki.[6]

3. Dimensi Perilaku Organisasi

Menurut Warren Bennis dalam Rusdiana (2016), dalam ramalannya manusia mendapatkan tempat yang mantap dalam pendiskusian tentang teori-teori organisasi di masa depan dan terdapat tiga dimensi pokok di dalam setiap mendiskusikan teori-teori organisasi tersebut, diantaranya;

a. Dimensi Teknis; Yaitu menekankan pada kecakapan yang dibutuhkan untuk menggerakkan suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan keahlian seorang manajer pada bidang teknis untuk

[6] Husaini Usman. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm. 148

menggerakkan organisasinya, contohnya; keahlian komputer, marketing, engineering, dan sebagainya.

b. Dimensi Konsep; Yaitu sebagai mesin penggerak dari dimensi teknis.
c. Dimensi Manusia; Yaitu sangat erat hubungannya dengan dimensi konsep.[7]

B. Ruang Lingkup Komponen Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi.[8] Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah:

1. Motivasi

   Motivasi adalah proses psikologis yang merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang.

2. Kepemimpinan

   Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, salah satu aspek perilaku organisasi yang penting disamping motivasi, adalah kepemimpinan (leadership). Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan jelas sekali mempunyai peran yang sangat penting. Sebab, adanya kepemimpinan berarti terjadinya proses membantu dan mendorong orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan.

3. Konflik dan Stres

   Kondisi-kondisi tidak berjalannya proses-proses keorganisasian seperti yang diharapkan ini pada gilirannya akan dapat menimbulkan stres bagi anggota organisasi, sekaligus membawa kemungkinan

---

[7] A. Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. Hlm. 101

[8] Barry Cushway dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*.Jakarta: El ex Media Komputindo. Hlm. 171-185

munculnya konflik baik dalam pengertian yang positif maupun yang negatif. Untuk itu perlu diupayakan agar konflik negatif sesegera mungkin dipecahkan atau diselesaikan, sementara konflik positif dipelihara untuk memacu peningkatan produktivitas dan atau kinerja organisasi.

4. Pembinaan Karir

   Peran pembinaan dalam organisasi dapat sangat krusial dalam karir. Pembinaan akan memberikan petunjuk yang sangat khusus atau menolong individu ketika mereka menjalani karir.

5. Masalah Sistem Imbalan

   Masalah sistem imbalan berkaitan dengan kinerja kelihatan sebagai anjuran yang menarik, tapi pembayarannya sangat sulit diterapkan secara efektif. Organisasi harus yakin bahwa organisasi dapat menilai kinerja secara cermat dan menerapkan ketentuan yang obyektif dan dirasakan sangat adil. Hal ini berarti pertama-tama harus ada sebuah sistem manajemen kinerja lengkap dan luas yang dengan cermat dapat menggunakan penilaian kinerja dan tingkat kinerja yang berbeda-beda.

6. Hubungan Komunikasi

   Komunikasi mungkin dianggap efektif kalau gagasan dan maksud seseorang disampaikan kepada orang lain dengan berhasil. Membagi informasi, Memperhatikan gagasan, Mengirim/ menyampaikan dan tukar menukar pandangan, Mengirim/ menyampaikan perasaan

7. Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan

   Pemberdayaan (empowerment) merupakan istilah popular yang berarti mendelegasikan tanggung jawab dan pembuatan keputusan kepada tingkat kewenangan terendah di dalam organisasi sehingga keputusan-keputusan dapat dibuat ditempat yang paling dekat dengan titik-titik dampaknya.

8. Produktifitas atau Kinerja

   Penilaian kinerja berbeda dari faktor- faktor lain karena dianggap sebagai penilaian keluaran, yaitu apa yang diproduksi organisasi, bukannya penilaian masukan, yaitu parameter dan keadaan yang mempengaruhi keluaran-keluaran tersebut. Namun, penilaian seperti memperoleh laba, pendapatan modal, pendapatan setiap saham, pendapatan perusahaan atas setiap tenaga kerja dan tingkat kebiasaan membolos, jumlah perselisihan dan kekhawatiran serta sikap pegawai merupakan mekanisme penting untuk membandingkan kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja

   Kepuasan dikaitkan dengan perilaku kerja dalam cara-cara berikut: kualitas dan kuantitas out put, berkaitan langsung dengan usaha dan tujuan. Kepuasan kerja secara seimbang dapat dikaitkan dengan kesukaan; atau sebaliknya yg dapat ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, turnover, dan sebagainya.

10. Pembinaan dan Pengembangan Organisasi

    Pembinaan (OD), digunakan sebagai istilah untuk menggambarkan proses meninjau kembali dan memperbaiki efektifitas perusahaan beserta organisasinya. Karena berasal dari ilmu pengetahuan sosial, maka OD cenderung berkonsentrasi pada tindakan dan interaksi antar individu dalam kelompok kerja dan hubungan antar kelompok dalam organisasi.

C. Pendekatan-pendekatan Perilaku Organisasi

Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melaui pendekatan-pendekatan sebagai berikut[9]:

[9] A. Rusdiana. (2020). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Hand Out Part 4-Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan. Hlm. 86

1. **Pendekatan SDM**

   Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertangung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai pada batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas. Pendekatan ini berarti juga bahwa orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut pula dengan pendekatan suportif.

2. **Pendekatan Kontingensi**

   Pendekatan Kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan. Disini pandangan lama yang mengatakan bahwa prinsip-prinsip manajemenbersifat universal dan perilaku dapat be rlaku dalam situsi apapun, tidak dapat diterima sepenuhnya.

3. **Pendekatan Produktifitas**

   Pendekatan Produktivitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang inginkan. Jadi, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam masyarakat. Dalam hal ini perlu diingat bahwa konsep produktivitas tidak hanya diukur dalam kaitannya dengan masukan dan keluaran eonomis, tetapi masukan manusia dan social juga merupakan hal yang penting. Dengan demikian, apabila perilaku organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi kepuasan kerja, maka akan dihasilkan keluaran manusia yang baik pula, dan pada akhirnya akan meghasilkan produktivias pada derajat yang diinginkan.

4. **Pendekatan Sistem**

   Pendekatan system terutama diterapkan dalam sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang

rumit yang berinteksi dalam banyak cara. Ini berarti, dalam mengambil keputusan para manajer harus mengkaji hal-hal diluar situasi langsung untuk menentukan dampaknya terhadap system yang lebih besar, sehingga memerlukan analisis manusia dengan pendekatan produktivitas diatas, memiliki kaitan yang sangat erat, dmana adanya dorongan pimpinan terhadap karyawan untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin, secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi.

D. Impilkasi Perilaku Organisasi Pada Lembaga Pendidikan

1. Perilaku Pada Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan baik sebagai teori maupun sebagai praktik sangat berkaitan dengan perilaku organisasi. Berdasarkan tingkat analisis yang dikemukakan sebelumnya manajemen pendidikan memenuhi tingkatan-tingkatan di mana analisisnya meliputi individu, kelompok, dan organisasi. Bahkan jika dianalisis lebih jauh, perilaku organisasi bahkan lebih kompleks apabila diterapkan dalam dunia pendidikan. Dari aspek individu, lingkungan pendidikan mencakup ragam manusia yang meliputi siswa, guru, tenaga administrasi, kepala sekolah, organisator, dan staf lainnya.

Masalah perilaku organisasi di lingkungan pendidikan, terdapat tiga konsep yang saling berkaitan, yaitu organisasi informal, iklim, dan budaya sekolah. Meskipun ketiga konsep tersebut memiliki perbedaan, namun pada intinya adalah bahwa organisasi memerlukan semangat tim yang bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi informal menetapkan norma dan nilai yang dianut oleh para anggotanya. Organisasi informal juga mengembangkan sistem kekerabatan yang menembus batas-batas struktur formal yang membantu anggotanya dalam mengembangkan semangat tim. Iklim dan budaya sekolah juga mementingkan perlunya

didorong budaya kerja tim dalam meningkatkan keefektifan organisasi.[10]

2. Perilaku Pada Sistem

Perilaku dalam sistem terbagi pada dua ranah yang mana semua nya berkaitan dengan kinerja guru, yakni:

a. Perilaku Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja.[11]

b. Penilaian Kinerja Guru

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.[12]

---

[10] Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 102.

[11] Timotius. (2008). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung. hlm. 123

[12] Timotius. (2008). ..... hlm. 125

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.[13]

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Dimana penelitian deskriptif berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai konsep kepemimpinan serta arah kebijakan kepala madrasah serta bagaimana perilaku organisasi yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandung secara mendalam dan komprehensif. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi.

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang diminta informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data itu diperoleh. Untuk mendapatkan data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan

---

[13] Lexi J. Moeloeng. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 6.

kebutuhan data (purposive).[14] Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk partisipasi, pelaksanaan partisipasi, manfaat partisipasi dan faktor yang mempengaruhi partisipasi. Oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah serta jajaran Wakil Kepala Madrasah di lingkungan MAN 2 Bandung.

2. Informasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menentukan informan dengan tekhnik purposive sampling, yaitu tekhnik pengambilan sambel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya informan tersebut yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan atau informan tersebut bertanggungjawab dengan jabatan yang diembannya sehingga memudahkan penulis menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.

Dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian yaitu:

No.	Informan	Jabatan	Jenis Data
1	Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd.	Kepala Madrasah	Menggali data mengenai kepemimpinan dan arah kebijakan serta perilaku organisasi Lembaga Pendidikan di masa pandemi Covid-19
2	Tati Darwati, S.Pd.	Wakil Bidang Kesiswaan	Membahas kebijakan kepala madrasah
3	Budie Agung, M.Ag..	Wakil Bidang Kurikulum	Menggali data mengenai arah kebijakan
4	Asep Komaruddin, S.Ag.	Kepala TU	Menggali data mengenai arah kebijakan

[14] Suharsimi Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. hlm. 107.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana dilakukannya penelitian. Lokasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah di MAN 2 Kabupaten Bandung yang beralamat di Jl. Simpang Solokan Jeruk No.21C, Solokanjeruk, Kec. Solokan Jeruk, Bandung, Jawa Barat 40376. Alasan penulis memilih MAN 2 Kabupaten Bandung ini yaitu selain kebutuhan tugas yang mengharuskan penelitian di lingkungan Madrasah Aliyah juga penulis tertarik dengan bagaimana Madrasah Negeri tersebut dapat menjadi sebuah sekolah di bawah naungan Kementrian Agama yang dapat bersaing dengan Sekolah Negeri di bawah naungan Kemendikbud juga dalam masa pandemi Covid-19 ini, MAN 2 Kabupaten Bandung menjadi salah satu perontohan dalam melaksanakan kegiatan daring.

4. Metode Pengumpulan Data

Sebagaimana sifatnya penelitian kualitatif, untuk mendapatkan deskripsi yang lengkap dari objek yang diteliti, dipergunakan metode pengumpulan data berupa wawancara (data utama) dan angket (data pembantu) juga studi dokumentasi.

a. Wawancara

Tipe wawanacara yang dilakukan dalam penelitian adalah wawancara yang tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman dan pola wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap melainkan menyesuaikan dengan garis-garis besar permasalahan. Sifat wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka dimana di masa pandemi Covid-19 ini tetap dengan menjaga protokoler kesehatan. Walaupun wawancara secara langsung dan tidak secara virtual mengingat jarak rumah penulis dan MAN 2 Bandung yang dekat dan masih dapat ditempuh, maka wawancara langsung ditempuh untuk lebih mendekatkan diri secara emosional dan

penulis dapat langsung melihat bagaimana kebijakan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung ini berjalan.

b. Angket atau Kuisioner

Angket atau kuisioner adalah seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis dalam lembaran kertas atau sejenisnya dan disampaikan kepada responden penelitian untuk diisi olehnya tanpa intervensi dari penulis atau pihak lain. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang sudah disediakan pertanyaan dan responden hanya memberikan tanggapan serta jawaban tertulis yang singkat.

Adapun pertanyaan dalam kuisioner tersebut berkaitan dengan bagaimana pihak madrasah mengelola manajemen dan kebijakan serta tentang kekuatan besar dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Adapun pertanyaan yang disampaikan meliputi:

1) *Institution*
2) *Social Network*
3) *Cognitive Frame*
4) *Policy Before Crisis, During Crisis and After Crisis*

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara serta pernyataan dari angket atau kuisioner. Data yang telah diperoleh akan dianilisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Tekhnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin sebagai berikut:[15]

[15] Burhan Bungin. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 73.

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

   Merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

   Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus umum, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan dan bersifat umum.

c. Display Data

   Display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel atauu juga bagan.

d. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclution Drawing and Verification*)

   Merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display data dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada.

   Dalam pengertian ini, analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/ verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait. Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendeskripsikan fakta yang ada dilapangan, pemaknaan atau untuk

menjawab pertanyaan penelitian yang kemudiandiambil intisarinya saja.

Berdasarkan keterangan di atas, maka setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya melalui metode wawancara yang didukung dengan studi deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Bandung (MAN 2 Bandung) ini terletak di Kabupaten Bandung tepatnya di Jl. Jalan Simpang Solokan Jeruk No.21C, Solokanjeruk, Kec. Solokan Jeruk, Bandung, Jawa Barat 40376. Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam yang ada di MAN 2 Kabupaten Bandung ini dengan mengkerucut pada kepemimpinan dan kebijakan kepala madrasah di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 28 april 2021 sampai dengan 03 Mei 2021, dari mulai survei lokasi penelitian sampai dengan pengambilan data

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Wawancara

a. Secara Institusi

Krisis adalah situasi-situasi yang ditandai dengan keterkejutan dan mengancam nilai-nilai penting, serta mengharuskan membuat keputusan dalam waktu singkat. Institusi perlu melakukan tindakan pencegahan agar terhindar dari berbagai dampak negatif hasil dari krisis tersebut. Tindakan pencegahan dapat dilakukan dengan memberikan atau menyampaikan literasi pencegahan, dalam hal ini terkait dengan Covid-19. Di MAN 2 Kabupaten Bandung, kepala madrasah secara tanggap memberikan arahan literasi pencegahan kepada para siswa, guru dan staf untuk melakukan pencegahan terhadap virus Corona melalui poster yang disebarluaskan.

Kepala madrasah memberikan edukasi literasi pencegahan Covid-19 dengan informasi, pertama, cuci tangan menggunakan sabun. Kedua, menggunakan masker apabila batuk atau pilek.

Ketiga, rajin berolahraga dan istirahat yang cukup. Keempat, mengonsumsi makanan yang bergizi. Kelima, perbanyak minum air putih. gagasan bahwa meningkatkan literasi kesehatan dalam populasi dan sistem sangat penting untuk mencapai kesetaraan kesehatan. Pemahaman yang lebih besar, apresiasi, dan penerapan literasi kesehatan dapat mendukung tindakan kebijakan di berbagai tingkatan untuk mengatasi tantangan kesehatan masyarakat yang utama. Literasi kesehatan harus dibangun dengan sengaja sebagai sumber daya dan aset komunitas tingkat populasi.

Dengan memberikan pengetahuan yang benar tentang Covid-19, para pemimpin sekolah dapat menjaga pesan yang masuk akal dan mempertahankan organisasi dari kemungkinan pertanggungjawaban. Juga para pemimpin sekolah perlu mengupayakan bentuk-bentuk tertentu agar para guru, staf, siswa, dan orang tua tidak membagikan informasi palsu (hoax).

b. Secara Social Network

Sejak diberlakukan pembelajaran jarak jauh secara daring (online learning) karena wabah Covid-19, siswa-siswi MAN 2 Kabupaten Bandung melaksanakan kegiatan belajar di rumah. Pembelajaran online dilakukan melalui video conference dan e-learning. Meski terpaut oleh jarak, iPad learning tetap mempertemukan guru dan siswa secara virtual. Sesuai dengan himbauan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, para guru memberikan pelajaran yang lebih bermakna agar siswa tetap merasa nyaman dan produktif mengasah soft skills. Ada yang berbeda dari MAN 2 Kabupaten Bandung ini, siswa-siswi-nya tergugah untuk berpartisipasi dalam video dan podcast challenge. Selain dapat meningkatkan kreativitas siswa dengan media yang kekinian, lomba ini juga sebagai bentuk kepedulian nyata para peserta untuk meningkatkan awareness akan bahaya Covid-19 serta upaya pencegahannya. Learn from home memberikan

ruang agar siswa berkreasi dan memberikan solusi sehingga semangat berkarya siswa kian menyala. Harapannya, karya-karya yang telah berjalan ini step by step diunggah ke laman Media Social Sekolah dan semoga hal ini bermanfaat untuk masyarakat.

Sebelum itu semua berjalan dengan lancar, para guru dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana cara mengajar dan mengopreasikan komputer supaya semuanya ada simbiosis. Hal ini dilakukan karena kebutuhan yang harus dimiliki oleh para guru MAN 2 di masa pandemi Covid-19 ini untuk menguasai e-learning. Alhamdulillah dengan adanya kebijakan dari pemerintah, terutama guru-guru MAN yang dibawah naungan Kementrian Agama dan juga terkumpul dalam organisasi PGM (Persatuan Guru Madrasah) sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tentang pengoperasian e-learning sebelumnya.

c. Cognitive Frame

Masa pandemi Covid-19 ini mengharuskan pengajaran jarak jauh dimana antara guru dan siswa tidak bertatap muka secara langsung. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana perkembangan psikis dan emosional yang ada. Maka dibutuhkanlah sebuah role model dalam pembelajaran daring ini. Model sosio-ekologis menurut kepala MAN 2 Kabupaten Bandung, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. menjadi model yang sangat tepat. Dimana Model sosio-ekologis ini menjelaskan hubungan dalam pengembangan sistem keamanan manusia dalam suatu kehidupan atau kelompok organisasi. Kompetisi, suksesi, dan konflik akan sumber daya alam untuk mempertahankan suatu kondisi.

Analisis sosio ekologis merupakan pendekatan yang inklusif, interdisipliner. Sosio-ekologis sebagai sistem yang berkaitan dan dipengaruhi oleh berbagai sistem sosial. Adanya saling ketergantungan kesatuan organisme, dalam hal ini terdapat kecenderungan saling kebergantungan. Kesatuan organisme

menunjukkan adanya unit-unit yang saling tergantung. Kesadasaran individu sebagai dasarnya dalam melakukan investasi waktu dan usaha untuk mengembangkan kelembagaan. Jejaring berbagai komponen, besar-kecil mempengaruhi cara kerja dari sebuah sistem secara berkesinambungan untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal. Tiga prinsip pendekata sosioekologis adalah lingkungan dan manusia saling berinteraksi secara dinamis, tidak hanya lingkungan fisik tetapi juga lingkungan sosial yang berada di berbagai tingkatan, sehingga perubahan individu dan konteks secara bersamaan lebih efektif dan lebih besar, dibandingkan perilaku individu

d. Policy Before, During and After Crisis

Dalam tahapan ini, kepala madrasah melakukan evaluasi atas strategi penanganan krisis yang dilakukan apakah memang memberikan dampak yang signifikan ataukah memang perlu pembenahan. Memberikan ucapan selamat kepada semua pihak karena telah berhasil keluar dari masa krisis, dan terakhir adalah melanjutkan kontrol kembali yaitu dengan melakukan scanning isu yang mungkin akan terjadi lagi.

Di masa ketika sekolah diminta bertanggung jawab pada tingkat standar tertinggi, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Sekolah-sekolah sukses yang disorot dalam penelitian secara konsisten menunjukkan aspek-aspek kuat dalam kepemimpinan sekolah yang efektif. Di sekolah-sekolah ini, keberhasilan mereka dimulai dengan kepala sekolah membangun pendekatan kolaboratif untuk kepemimpinan. Sebagai kepala sekolah, tidak perlu memiliki semua jawaban, hanya perlu mengetahui pertanyaan yang tepat untuk ditanyakan, dan kepala sekolah perlu menumbuhkan lingkungan untuk memberdayakan rasa kepemilikan bersama dalam masalah, dan rasa kepemilikan bersama dalam solusi.

Respons yang tinggi terhadap perubahan-perubahan lingkungan menyebabkan sekolah melakukan adaptasi dan melakukan percepatan-percepatan. Sebaliknya, respons yang rendah terhadap fenomena luar lembaga pendidikan menyebabkan perlambatan. Pemimpin selalu memegang peran kunci dalam setiap peristiwa keorganisasian. Pemimpin dituntut untuk memiliki kepekaan yang tinggi terhadap masalah-masalah yang dihadapi lembaganya. Pandemi Covid-19 telah menciptakan beberapa peluang untuk perubahan positif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi secara teoritis
   a. Peran kepala madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung sangat sentral dalam keberlangsungan pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. sebisa mungkin memberikan implementasi dan juga penguatan internal di organisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam hal ini di lingkungan internal MAN 2 Kabupaten Bandung dalam mengarungi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).
   b. Kebijakan yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung dalam pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19 ini adalah dengan menerapkan 3 sistem model, yakni secara institusi, secara sosial network dan penguatan secara kognitif dengan melaksanakan model sosio-ekologis. Dimana model sosio-ekologis ini yang sudah disesuaikan dengan aturan pemerintah dalam penanganan penguatan organisasi sekolah ataupun madrasah di masa pandemi Covid-19.
   c. Sedangkan dalam kepemimpinan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam, kepala Madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. memberikan penguatan dengan penerapan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini memusatkan pada tiga tahapan yakni *before crisis*, *during crisis* dan *after crisis*.
2. Implikasi secara praktis

   Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepala madrasah beserta jajarannya agar dapat merencanakan, menyiapkan dan juga

mengaplikasikan semua kebijakan yang sudah dibuat dan direncanakan.

B. Saran

Berdasarkan dari kajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun peneliti yang selanjutnya, yakni sebagai berikut:

1. Bagi pihak Lembaga

   Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa perilaku organisasi Lembaga Pendidikan merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan secara penuh dalam keberlangsungan organisasi demi tercapainya tujuan Lembaga Pendidikan yang efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan pemahaman yang menyeluruh dan terintegrasi tentang perilaku organisasi di Lembaga Pendidikan khususnya Lembaga Pendidikan Islam yang mana harus selalu ada nash-nash yang diambil dari sumber rujukan utama selain peraturan pemerintah yakni al-Qur'an dan al-Hadis. Selain itu, penerapan kebijakan satu pintu perlu dilakukan sampai tingkat daerah mengingat pandemi Covid-19 ini tidak hanya menyerang daerah tertentu melainkan sudah menyebar ke seluruh penjuru dunia.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Adapaun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya adalah lebih mempersiapkan diri dan juga bekal agar proses penelitian seperti cek lokasi, wawancara sampai pengumpulan data dapat dilakukan secara utuh dan tidak konstan demi terwujudnya penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Cushway, Barry dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Gibson, James, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

Moeloeng, Lexi J.. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Stephen P, Robins . (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

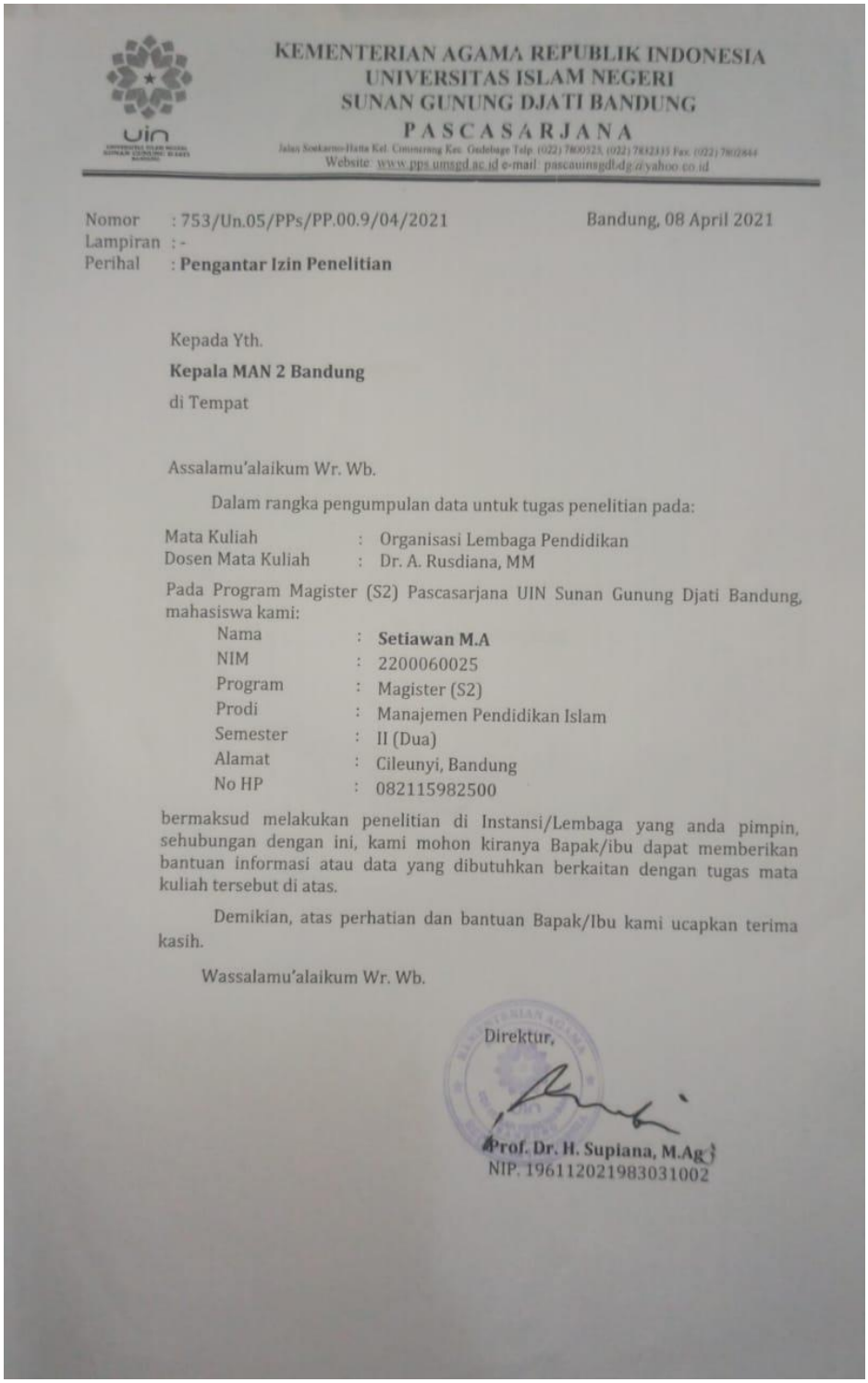
Timotius. (2008). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.

Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran-lampiran

1. Surat Izin Penelitian dari Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA
Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimenerang Kec. Gedebage Telp. (022) 7803323, (022) 7832335 Fax. (022) 7812844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id e-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 753/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 08 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAN 2 Bandung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. A. Rusdiana, MM

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama	:	**Setiawan M.A**
NIM	:	2200060025
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Cileunyi, Bandung
No HP	:	082115982500

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

2. Surat Keterangan penelitian dari MAN 2 Bandung

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANDUNG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDUNG
Jalan Sastra Nomor 21 C Solokanjeruk Kabupaten Bandung
Telepon (022) 5959422 ; Faksimili (022) 5959422

SURAT KETERANGAN
Nomor : B-155/Ma.10.14/PP.00.6/04/2021

Sesuai surat Direktur Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung nomor : 987/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 tanggal : 26 April 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Deni Sopiansyah
NIP	: 197605112005011001
Jabatan	: Kepala MAN 2 Bandung Kab. Bandung

dengan ini menerangkan bahwa

Nama	: Setiawan Maulani
NIM	: 2200060025
Program	: Magister (S2)
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam

telah melaksanakan Penelitian mulai **tanggal 28 April s.d 03 Mei 2021** di MAN 2 Bandung Kab. Bandung dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian :

Mata Kuliah	: Organisasi Lemabaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah	: Dr. H. Rusdiana, M. Ag.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 04 Mei 2021
Kepala Madrasah

Deni Sopiansyah
NIP. 197605112005011001

3. Lampiran Poster



4. Lampiran Jurnal

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG

Setiawan Maulani[1], Sandi Nurahman[2], Salman Fathurrohman[3], Siti Khodijah[4]
Semaul24@gmail.com[1], sandi.arrahman18@gmail.com[2], salman_fathur@yahoo.co.id[3], hidayati.khodijah@gmail.com[4]
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

ABSTRACT

Coronavirus disease (Covid-19) is shaking the world. The big event that was triggered by this infectious disease was beyond the predictions of many circles, even practitioners and experts in the field of crisis management. Now all sectors are affected, including the world of education. Academic leaders responded by moving their educational and related activities online. The decision to pivot to distance learning is made quickly. This article highlights how the principal's leadership is in implementing crisis management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). The purpose of this study is to find a picture of how the condition of the school organization during the pandemic, from the scope of individuals, social groups, relationships between organizations, relationships between institutions, and policies. The subjects of this study are literature, literature sources that discuss pandemics, conditions, individual attitudes in school organizations, relationships with social groups, communities, institutions and policies. The results of this study explain that in order for schools to continue to achieve educational goals with good quality, the integration of functions between school principals, teachers, and all school resources, groups of educators and education staff organizations, between organizations, institutions in society, and policies must be implemented in harmony.

***Keywords**: Leadership, Pandemic, Covid-19, Organization, Policy*

ABSTRAK

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

Introduction

Pada Desember 2019, fenomena pneumonia kolektif muncul di pasar makanan laut Tiongkok Selatan di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan. Bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia Pendidikan, bahkan menyentuh cara beribadah dan berkehidupan sosial. Berbagai sektor mengalami kegoyahan termasuk dunia pendidikan. Pada sektor pendidikan, kebijakan pemerintah dalam menghadapi pandemik ini adalah dengan meniadakan pembelajaran tatap muka dengan memberlakukan pembelajaran dalam jaringan, Work From Home (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Sektor pendidikan juga mengalami dampak dari munculnya pandemik. Sekolah dikondisikan untuk melaksanaakan pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi permasalahan muncul dalam kondisi sekolah, ekonomi orang tua siswa, kondisi geografis yang berbeda.[16] Permasalahan yang muncul diantaranya berupa literasi teknologi yang kurang, anggaran biaya yang terbatas, penyedia layanan komunikasi yang kurang, orang tua belum maksimal dalam mendampingi anak-anak, jam kerja guru menjadi tidak terbatas untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan orang tua, rekan guru, dan pemimpin sekolah.

Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung.

Method

Metode yang digunakan adalah deskfiptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Informan utama adalah kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiyansyah, M.Pd. dan juga kepala bagian TU MAN 2 Kabupaten Bandung. Adapun analisis data dilakukan reduksi, display dan verifikasi.

Result and Discussion

A. Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada masa Pandemi Covid-19 di MAN 2 Bandung

   Perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung menyoroti 3 hal penting dalam menyikapi pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Pertama adalah secara institusi, kedua secara *social network* dan ketiga adalah melalui *cognitive frame*.

---

[16] Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

Secara institusi, MAN 2 Kabupaten Bandung ini Kepala madrasah memberikan edukasi literasi pencegahan Covid-19 dengan informasi, pertama, cuci tangan menggunakan sabun. Kedua, menggunakan masker apabila batuk atau flu. Ketiga, rajin berolahraga dan istirahat yang cukup. Keempat, mengonsumsi makanan yang bergizi. Kelima, perbanyak minum air putih. gagasan bahwa meningkatkan literasi kesehatan dalam populasi dan sistem sangat penting untuk mencapai kesetaraan kesehatan. Pemahaman yang lebih besar, apresiasi, dan penerapan literasi kesehatan dapat mendukung tindakan kebijakan di berbagai tingkatan untuk mengatasi tantangan kesehatan masyarakat yang utama. Literasi kesehatan harus dibangun dengan sengaja sebagai sumber daya dan aset komunitas tingkat populasi.

Secara *social network*, para guru dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana cara mengajar dan mengopreasikan komputer supaya semuanya ada simbiosis. Hal ini dilakukan karena kebutuhan yang harus dimiliki oleh para guru MAN 2 di masa pandemi Covid-19 ini untuk menguasai e-learning. Alhamdulillah dengan adanya kebijakan dari pemerintah, terutama guru-guru MAN yang dibawah naungan Kementrian Agama dan juga terkumpul dalam organisasi PGM (Persatuan Guru Madrasah) sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tentang pengoperasian e-learning sebelumnya. Sejak diberlakukan pembelajaran jarak jauh secara daring (online learning) karena wabah Covid-19, siswa-siswi MAN 2 Kabupaten Bandung melaksanakan kegiatan belajar di rumah. Pembelajaran online dilakukan melalui video conference dan e-learning. Meski terpaut oleh jarak, iPad learning tetap mempertemukan guru dan siswa secara virtual. Sesuai dengan himbauan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, para guru memberikan pelajaran yang lebih bermakna agar siswa tetap merasa nyaman dan produktif mengasah soft skills. Ada yang berbeda dari MAN 2 Kabupaten Bandung ini, siswa-siswi-nya tergugah untuk berpartisipasi dalam video dan podcast challenge. Selain dapat meningkatkan kreativitas siswa dengan media yang kekinian, lomba ini juga sebagai bentuk kepedulian nyata para peserta untuk meningkatkan awareness akan bahaya Covid-19 serta upaya pencegahannya. Learn from home memberikan ruang agar siswa berkreasi dan memberikan solusi sehingga semangat berkarya siswa kian menyala. Harapannya, karya-karya yang telah berjalan ini step by step diunggah ke laman Media Social Sekolah dan semoga hal ini bermanfaat untuk masyarakat.

Sedangkan secara *cognitive frame*, kepala MAN 2 Kabupaten Bandung membuat sebuah keputusan dengan memberlakukan model sosio-ekologis. Dimana model ini menjelaskan hubungan dalam pengembangan sistem keamanan manusia dalam suatu kehidupan atau kelompok organisasi. Kompetisi, suksesi, dan konflik akan sumber daya alam untuk mempertahankan suatu kondisi.

B. Kebijakan Kepala MAN 2 Bandung pada Masa Pandemi Covid-19

Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung membuat kebijakan yang bersinggungan langsung dengan manajemen dalam pendidikan yakni manajemen krisis. Dalam

tahapan ini, kepala madrasah melakukan evaluasi atas strategi penanganan krisis yang dilakukan apakah memang memberikan dampak yang signifikan ataukah memang perlu pembenahan. Memberikan ucapan selamat kepada semua pihak karena telah berhasil keluar dari masa krisis, dan terakhir adalah melanjutkan kontrol kembali yaitu dengan melakukan scanning isu yang mungkin akan terjadi lagi.

Di masa ketika sekolah diminta bertanggung jawab pada tingkat standar tertinggi, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Sekolah-sekolah sukses yang disorot dalam penelitian secara konsisten menunjukkan aspek-aspek kuat dalam kepemimpinan sekolah yang efektif. Di sekolah-sekolah ini, keberhasilan mereka dimulai dengan kepala sekolah membangun pendekatan kolaboratif untuk kepemimpinan. Sebagai kepala sekolah, tidak perlu memiliki semua jawaban, hanya perlu mengetahui pertanyaan yang tepat untuk ditanyakan, dan kepala sekolah perlu menumbuhkan lingkungan untuk memberdayakan rasa kepemilikan bersama dalam masalah, dan rasa kepemilikan bersama dalam solusi.

Conclussion

Berbagai kebijakan kementerian pendidikan dan pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan mengacu pada peraturan menteri kesehatan sebagai kementerian yang berkaitan langsung dengan manajemen wabah penyakit (Kemenkes RI, 2020). Aturan kementerian kesehatan memuat bahwa wabah penyakit dapat dikendalikan melalui pembatasan interasi antar manusia, semakin sedikit interaksi maka potensi penularan akan semakin sedikit. Pada lingkup sekolah perilaku organisasi menjadi faktor yang melingkupi pelaksanaan pembelajaran di masa pandemi ini.

Maka berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan hasil pengamatan dari fenomena yang terjadi di MAN 2 Kabupaten Bandung, maka dapat disimpulkan:

1. Dalam kepemimpinan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam, kepala Madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. memberikan penguatan dengan penerapan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini memusatkan pada tiga tahapan yakni *before crisis*, *during crisis* dan *after crisis*.
2. Kebijakan yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung dalam pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19 ini adalah dengan menerapkan 3 sistem model, yakni secara institusi, secara sosial network dan penguatan secara kognitif dengan melaksanakan model sosio-ekologis. Dimana model sosio-ekologis ini yang sudah disesuaikan dengan aturan pemerintah dalam penanganan penguatan organisasi sekolah ataupun madrasah di masa pandemi Covid-19. Peran kepala madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung sangat sentral dalam keberlangsungan pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. sebisa mungkin memberikan implementasi dan juga penguatan internal di organisasi Lembaga Pendidikan

Islam dalam hal ini di lingkungan internal MAN 2 Kabupaten Bandung dalam mengarungi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).

Reference

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Cushway, Barry dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Gibson, James, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

Moeloeng, Lexi J.. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Stephen P, Robins . (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

5. Lampiran Foto MAN 2 Kabupaten Bandung



Bapak Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung,
Dr. Deni Sopiyansyah, M.Pd.



Halaman Depan Gerbang MAN 2
Kabupaten Bandung



NOTULA DISKUSI/BERITA ACARA
DISKUSI WEBINAR
TANGAL 02 JANUARI 2021

NOTULA DISKUSI

Judul Diskusi : PerilakuOrganisasi Lembaga Pendidikan Islam
Tempat dan Waktu Rabu, 16 Juni 2021
Pemateri - Rasyid Ja'far Sidik - Tengku Faqrul Razi - Siti Rodiah - **Salman Faturrohman**
Moderator Sandi Faturahman **Notulen** Siti Khodijah Hidayati
Susunan Acara

No	Waktu	Kegiatan	Penanggung Jawab
1	5 Menit	Pembukaan	Sandi Nurahman
2	5 Menit	Penyampaian Materi	Salman Faturahman
3	15 Menit	Sanggahan dari seluruh kelompok	Siti Khodijah Hidayati
4	5 Menit	Kesimpulan dan Penutupan	Setiawan Maulani

Sanggahan dari masing-masing kelompok

1. **Kelompok 1**
   - Penyampaian materi cukup bagus
   - Pada pemahasan seharusnya ada implikasi
   - Kerjasama antar anggota kelompok baik
2. **Kelompok 3**
   - Rumusan dan tujuan pada bagian abstrak dan pendahuluan tidak selaras
   - Penguasaan materi sangat baik
   - penggunaan media baik
   - **penyampaian ide pokok baik**
3. **Kelompok 4**
   - penyampaian ide pokok baik, jelas dan singkat hanya saja intnonasi datar sehingga pendengar menjadi bosan
   - penguasaan materi baik bisa ditingkatkan lagi
   - penggunaan media gesit dan baik
   - kerja sama kelompok baik

Kesimpulan Diskusi

- Implikasi ada dikesimpuan yakni lembaga pendidikan sudah sangatmemperhatikan aspek perilaku organisasi yang berimplikasi bukan hanya kepada individu dan kelompok akan tetapi juga ekternal dan internal kelembagaan
- Rumusan yang ada pada bian abstrak ada pada pendahuluan sudah selaras yaitu mempertanyakan bagaimana perilaku organisasi, bagaimana peran kepala sekolah dan kebijakan apa yang dilakukan kepala madrasah
- Rumusan masalah ada pada 3 point: tujuan masalah juga ada di 3 point dan hasil penelitian dan hasil penelitian ada 3 point
- untuk masalah gaya atau intonasi dalam penyampaian materi bisa ditanyakan langsung pada penyaji materi.

LEMBAR MASUKAN
DARI KELOMPOK LAIN
UNTUK KELOMPOK 2

DAFTAR HASIL KAJIAN DARI KELOMPOK 4

Dibuat Oleh

Nama : Zahira Aini Qolby Kelompok : 4 Kelas : B

NIM : 2200060057

Judul Paper : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19

Kel. 2 Kelas MPI Reguler B

Dikerjakan Tgl : Jumat, 21 Mei 2021

Berikut temuan dan komentar yang diberikan:

No	Ditemukan pada	Konten	Tekhnis
1	Pada hal. Iv daftar isi tidak mencantumkan sub bab	√	
2	Pada hal. 1 bab pendahuluan, paragraf kedua tidak konsisten dalam mengutip, di awal menggunakan footnote tapi di paragraf ini menggunakan bodynote		√
3	Pada hal. 2 bab pendahuluan, paragraf pertama tidak menggunakan indensi		√
4	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata justify		√
5	Pada hal. 3 bab pendahuluan, rumusan masalah no 3 sebaiknya di hapus kata lakukannya atau di pindah posisinya jadi di awal	√	
6	Pada hal. 4 bab kajian pustaka, sub bab A, poin 1, paragraf satu, penggunaan kata asing tidak menggunakan cetak miring dan tidak konsisten dalam mengutip.	√	
7	Pada hal. 4 bab kajian pustaka, sub bab A, poin 1, paragraf dua, kata dipelajariadalah kurang spasi		√

8	Pada hal. 6 bab kajian pustaka, sub bab B, poin 1&2, ukuran spasinya berbeda dengan ukuran spasi lainya		√
9	Pada hal. 8 bab kajian pustaka, sub bab C, tidak mencantumkan sumber kutipan		√
10	Pada hal. 13 bab metode penelitian, sub bab B, poin 2 tabel jenis data tidak di sisi dengan lengkap	√	
11	Pada hal. 14 bab metode penelitian, sub bab B, poin 3, paragraf pertama ada pemborosan kata yaitu jl. Jalan	√	
12	Pada hal. 23 bab penutup, sub bab A isi kesimpulan tidak menguraikan kesimpulan tetapi menguraikan implikasi	√	
13	Hasil pembahasan di poster tidak sesuai dengan tujuan di mini riset, tujuan ada tiga tapi hasil ada 4	√	
14	Conclusion di poster tidak mencerminkan kesimpulan isi penelitian melainkan hanya poin kebijakan saja	√	
15	Pada bagian metode, paragraf pertama kata metode tidak menggunakan huruf kapital		√

Bandung, 21 Mei 2021



Zahira Aini Qolby
(2200060031)

DOKUMEN KELENGKAPAN KEGIATAN/KEBIJAKAN DISKUSI KELOMPOK WEBINAR

1. Informasi Kuliah Daring

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI **SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG** **FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN** Jl. Cimencrang, Panyileukan, Cimencrang, Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat 40292 Website:https://pps.uinsgd.ac.id/, e-mail:info@uinsgd.ac.id	**FORM (FR)**	**No. Dokumen** : **PTK-FR-AKD-001** **Tgl. Terbit** : ..... **No. Revisi:** : **00** **Hal** : -	
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)			

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Jenjang S2
Kode Mata Kuliah : MKU 20135
Semester : II (empat)
Bobot : 3 SKS
Dosen : -Dr. H. A. Rusdiana, Drs, MM.

Tujuan Pembelajaran	Pokok/Sub Pokok Bahasan	Metode dan Media	Tugas dan Latihan	Evaluasi	Buku Sumber
1	2	3	4	5	6
Melalui sitasi, inkuiri dan seminar, agar mahasiswa meiliki kemampuan: 1. Memahami M.Kuliah Organisasi LPI 2. Menjelaskan MK Organisasi LPI 3. Melaksanakan Teknis perkuliahas Organisasi Lembaga Pendidikan	**Pertemuan ke-1** **I. Pendahuluan** a. Pengenalan MK b. Kontrak Perkuliahan c. Penjelasan Tugas-Tugas	**Metode:** Seminar dan tugas Portofolio **Media:** Internet GCR/LMS e-Know			Silabus-RPS Mata kauliah Kebijakan Pendidikan Buku Ajar/HO
Melalui sitasi, inkuiri dan seminar, agar mahasiswa meiliki kemampuan: 1. Memahami Konsep dasar Organi- sasi Kelembagaan Islam 2. Mengidertifikasi Konsep Organisasi Kelembagaan Islam 3. Menjelaskan tentang Konsep dasar Organisasi Kelembagaan Islam	**Pertemuan ke-2** **I. Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan** a. Konsep Organisasi Kelembagaan b. Pelembagaan atau Institusionalisasi c. Tipe &Norma Kelembagaan (pranata) d. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	**Metode:** Sitasi, inquiri, Semi- nar, dan Portofolio **Media:** Hand Out MK Oplen dan Online Internet LMS/e-Know	**Tugas Individu:** -Asigment/CK Portofolio harian (abstak kajian summary) **Tugas Kelompok:** -Menyusun makalah tema bahan diskusi kelompok -Membuat Poster bn Presentase -Merevew makalah kelompok lain (bahan masukan diskusi):	**Penilaian:** - Portofolio - Hasil diskusi - Keaktifan dan sumbangan materi dalam diskusi - Tes tertulis UTS-UAS	Buku Ajar/HO Organisasi Lembaga Pendidikan Bab I
Melalui sitasi, inkuiri dan seminar, agar mahasiswa meiliki kemampuan: 1. Memahami Konsep Lingkungan Pendidikan 2. Menjelaskan Konsep lingkungan Organisasi Iskam 3.Menjelaskan lingkungan Organisasi Iskam	**Pertemuan ke-3** **III.Lingkungan Organisasi Lembaga Pendi dikan Islam** a. Konsep Dasar Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam b. Elemen, Tingkatan, dan Dimensi Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam c. Model Jenis lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam d. Macam-Macam Lingkungan Pendidikan	**Metode:** Seminar dan tugas Portofolio **Media:** Internet GCR/LMS e-Know	**Tugas Individu:** -Asigment/CK Portofolio harian (abstak kajian summary) **Tugas Kelompok:** -Menyusun makalah tema bahan diskusi kelompok -Membuat Poster bn Presentase -Merevew makalah kelompok lain (bahan masukan diskusi):		Buku Ajar/HO Organisasi Lembaga Pendidikan Bab II

2. Informasi Penugasan Riset Mini (Tugas Individu dan Kelompok)





JUDU/TEMA MAKALAH PENELITIAN

(silahkan memilih salah satu tema, tentukan judul)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah

.....

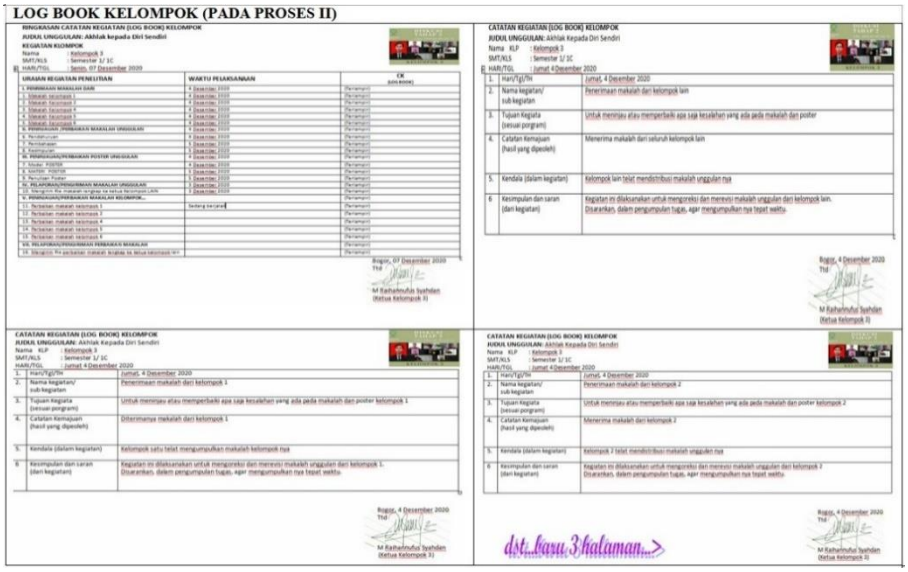
Disusun Oleh :

Pasang Poto/karena kepentikan daring	NAMA	:	.....
	NIM	:	.....
	SM/KLS	:	.....
	KELOMPOK	:	.....
	NO. ABSEN	:	.....

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2020



LOG BOOK KELOMPOK (PADA PROSES II)



RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK

JUDUL UNGGULAN: Akhlak kepada Diri Sendiri

KEGIATAN KLOMPOK

Nama : Kelompok 3
SMT/KLS : Semester 1/ 1C
HARI/TGL : Senin, 07 Desember 2020

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK (Lihat Kolom)
I. PEMBAGIAN MAKALAH DAN	4 Desember 2020	Partisipasi
1. Makalah kelompok 1	4 Desember 2020	Partisipasi
2. Makalah kelompok 2	4 Desember 2020	Partisipasi
3. Makalah kelompok 3	4 Desember 2020	Partisipasi
4. Makalah kelompok 4	4 Desember 2020	Partisipasi
5. Makalah kelompok 5	4 Desember 2020	Partisipasi
II. PEMBAGIAN/PEMBUATAN MAKALAH UNGGULAN	4 Desember 2020	Partisipasi
A. Pembahasan	5 Desember 2020	Partisipasi
B. Kesimpulan	5 Desember 2020	Partisipasi
III. PEMBAGIAN/PEMBUATAN POSTER UNGGULAN	4 Desember 2020	Partisipasi
A. Model POSTER	4 Desember 2020	Partisipasi
B. Isi/Isi POSTER	5 Desember 2020	Partisipasi
C. Penyajian Poster	5 Desember 2020	Partisipasi
IV. PELAPORAN/PENGIRIMAN MAKALAH UNGGULAN	5 Desember 2020	Partisipasi
V. PENGIRIMAN/PENERIMAAN MAKALAH LAIN	5 Desember 2020	Partisipasi
VI. PENGIRIMAN/PENERIMAAN MAKALAH KELOMPOK..	5 Desember 2020	Partisipasi
11. Terbalas makalah kelompok 1	Sedang berjalan	Partisipasi
12. Terbalas makalah kelompok 2		Partisipasi
13. Terbalas makalah kelompok 4		Partisipasi
14. Terbalas makalah kelompok 5		Partisipasi
15. Terbalas makalah kelompok 6		Partisipasi
VII. PELAPORAN/PENGIRIMAN PERBAIKAN MAKALAH		Partisipasi
16. Mengirim Hs perbaikan makalah kepada ke lima kelompok lain		Partisipasi

Bogor, 07 Desember 2020
Ttd

M Rahelnufus Syahdan
(Ketua Kelompok 3)

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK

JUDUL UNGGULAN: Akhlak Kepada Diri Sendiri

Nama KLP : Kelompok 3
SMT/KLS : Semester 1/ 1C
HARI/TGL : Jumat 4 Desember 2020

1.	Hari/Tgl/Thn	Jumat, 4 Desember 2020
2.	Nama kegiatan/ sub kegiatan	Penerimaan makalah dari kelompok lain
3.	Tujuan Kegiata (sesuai program)	Untuk meninau atau memperbaiki apa saja kesalahan yang ada pada makalah dan poster
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Menerima makalah dari seluruh kelompok lain
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Kelompok lain telat mendistribusi makalah unggulan nya
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengoreksi dan merevisi makalah unggulan dari kelompok lain. Disarankan, dalam pengumpulan tugas, agar mengumpulkan nya tepat waktu.

Bogor, 4 Desember 2020
Ttd

M Rahelnufus Syahdan
(Ketua kelompok 3)

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK

JUDUL UNGGULAN: Akhlak Kepada Diri Sendiri

Nama KLP : Kelompok 3
SMT/KLS : Semester 1/ 1C
HARI/TGL : Jumat 4 Desember 2020

1.	Hari/Tgl/Thn	Jumat, 4 Desember 2020
2.	Nama kegiatan/ sub kegiatan	Penerimaan makalah dari kelompok 1
3.	Tujuan Kegiata (sesuai program)	Untuk meninau atau memperbaiki apa saja kesalahan yang ada pada makalah dan poster kelompok 1
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Diterimanya makalah dari kelompok 1
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Kelompok satu telat mengumpulkan makalah kelompok nya
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengoreksi dan merevisi makalah unggulan dari kelompok 1. Disarankan, dalam pengumpulan tugas, agar mengumpulkan nya tepat waktu.

Bogor, 4 Desember 2020
Ttd

M Rahelnufus Syahdan
(Ketua Kelompok 3)

CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) KELOMPOK

JUDUL UNGGULAN: Akhlak Kepada Diri Sendiri

Nama KLP : Kelompok 3
SMT/KLS : Semester 1/ 1C
HARI/TGL : Jumat 4 Desember 2020

1.	Hari/Tgl/Thn	Jumat, 4 Desember 2020
2.	Nama kegiatan/ sub kegiatan	Penerimaan makalah dari kelompok 2
3.	Tujuan Kegiata (sesuai program)	Untuk meninau atau memperbaiki apa saja kesalahan yang ada pada makalah dan poster kelompok 2
4.	Catatan Kemajuan (hasil yang dipeoleh)	Menerima makalah dari kelompok 2
5.	Kendala (dalam kegiatan)	Kelompok 2 telat mendistribusi makalah unggulan nya
6	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengoreksi dan merevisi makalah unggulan dari kelompok 2 Disarankan, dalam pengumpulan tugas, agar mengumpulkan nya tepat waktu.

dst..baru 3halaman..>

Bogor, 4 Desember 2020
Ttd

M Rahelnufus Syahdan
(Ketua kelompok 3)



INFORMASI PERKULIAHAN
SABTU, 12 DESEMBER 2020

PERTEMUAN KE 11 SABTU 12 DESEMBER 2020
Part XII PENDIKAN DAN PELATIHAN PPG PRAJABATAN

Bekasi, 10 Desember 2020
R. A. Kusdiana

LEMBAR KONTROL KEGIATAN KELOMPOK.....

TAHAP III	PROSES	OUPUT
KELOMPOK		
Ketua Kelompok (sesuai TUSI Ketua Kelompok)		
Bersama Anggotanya melakukan:		
1. Persiapan Akademis untuk Presentasi Webinar		
2. Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar		
3. Pembagian tugas pelaksana Presentasi Webinar		
4. Mengformasikan pelaksana Presentasi Webinar		
Pada WAG Kelas (sbagai undangan)		
22 Des 2020 sd. 2 Januari 2021		
IMPLIKASI HASIL		
1. Makalah Poster hasil revisi masukan dan kelasn		
Format Makalah Seminar/Jurnal siap Submit		
2. Menyampaikan hasil no 1 kepada Kel Lain		
3 Menyampaikan hasil no 1 kepada Dosen		
22 Des 2020 sd. 2 Januari 2021		
Menyusun Dokument proses untuk dijadikan Portofolio Kelompok		
Aplod Tempel Jurnal Hasil Penelitian		
TAHAP IV DISKUSI KLS/WEBINAR		
26 Des 2020 sd. 2 Januari 2021		
Klp. 1 dan 2 (Sabtu, 26 Desember 2020)		
Klp. 3 dan 3 (Sabtu, 02 Januari 2021)		
ISI PROSES DISKUSI		
-2 menit pebukaan Moderator		
-5 menit pebukaan presentase Poster		
-8 menit masukan kelompok lain dan jawaban dari klp penyaji		
-15 menit total/klpk		
(diskusi selanjut nnya)		
-diskusi selesai 4 kelompok pada tgl 2 bersm UAS bisa tgl 9 Jan 2021		

3. Informasi Undangan Webinar via Zoom



MAKALAH REVISI DARI
KELOMPOK 4

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19

Penelitian di MAN 2 Kabupaten Bandung

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah

Organisasi Lembaga Pendidikan

Disusun Oleh :

Kelompok 02 MPI Reg_B

Setiawan Maulani (Ketua Kelompok)	2200060025
Sandi Nurahman	2200060024
Salman Fathurrohman	2200060023
Siti Khodijah Hidayati	2200060026

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
2021

ABSTRACT

Coronavirus disease (Covid-19) is shaking the world. The big event that was triggered by this infectious disease was beyond the predictions of many circles, even practitioners and experts in the field of crisis management. Now all sectors are affected, including the world of education. Academic leaders responded by moving their educational and related activities online. The decision to pivot to distance learning is made quickly. This article highlights how the principal's leadership is in implementing crisis management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). The purpose of this study is to find a picture of how the condition of the school organization during the pandemic, from the scope of individuals, social groups, relationships between organizations, relationships between institutions, and policies. The subjects of this study are literature, literature sources that discuss pandemics, conditions, individual attitudes in school organizations, relationships with social groups, communities, institutions and policies. The results of this study explain that in order for schools to continue to achieve educational goals with good quality, the integration of functions between school principals, teachers, and all school resources, groups of educators and education staff organizations, between organizations, institutions in society, and policies must be implemented in harmony.

***Keywords**: Leadership, Pandemic, Covid-19, Organization, Policy*

ABSTRAK

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia serta kasih sayang-Nya kami dapat menyelesaikan makalah mengenai Kepemimpinan dan Kebijakan Sekolah di Masa Pandemi Covid-19 ini dengan sebaik mungkin. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi terakhir, penutup para Nabi sekaligus sebagai Uswatun Hasanah bagi kita, Nabi Muhammad SAW. Tidak lupa pula kami ucapkan terima kasih kepada Dr. H. Rusdiana, MM. selaku dosen mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

Dalam penulisan mini riset ini, kami menyadari masih banyak terdapat kesalahan dan kekekliruan, baik yang berkenaan dengan materi pembahasan maupun dengan tekhnik penelitian dan juga tekhnik pengetikan, walau demikian, kami berharap untuk berkenan memberikan masukan agar ada perbaikan di kemudian hari.

Semoga dalam makalah ini para pembaca dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan juga sedikit pencerahan tentang tema yang dibahas menjadi rujukan dan diharapkan ada kritik yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki kesalahan sebagaimana mestinya dan menjadi pembelajaran kita untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Bandung, 10 Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **iv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

BAB II KAJIAN PUSTAKA **4**

BAB III METODE PENILITIAN **12**

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **18**

BAB V PENUTUP **23**

DAFTAR PUSTAKA **25**

LAMPIRAN **26**

BAB I

PENDAHULUAN

D. Latar Belakang Masalah

Pada Desember 2019, fenomena pneumonia kolektif muncul di pasar makanan laut Tiongkok Selatan di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina.[17] Komisi Kesehatan Nasional mengirim para ahli ke Wuhan untuk menyelidiki. Virus corona baru (selanjutnya disebut COVID-19 untuk Penyakit COrona VIrus Disease 19) terdeteksi di Laboratorium Virologi, Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit Tiongkok pada 7 Januari 2020. WHO dengan kantor di China memberikan laporan mengenai kasus pneumonia, sebagai jenis baru coronavirus. Gejala dari penyakit tersebut mirip SARS, namun angka kematiannya lebih rendah, tetapi penyebarannya lebih luas dan cepat di beberapa Negara. Di Indonesia untuk percepatan penanggulangan virus dibentuk gugus tugas baik gugus tugas nasional dan gugus tugas daerah (Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri, 2020). Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan. Bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia Pendidikan, bahkan menyentuh cara beribadah dan berkehidupan sosial.[18]

Sebelum muncul covid-19, pandemic influenza juga muncul pada tahun 2009 yang juga menyebar dengan cepat ke seluruh dunia. Pada masa tersebut dikenal dengan flu burung, yang juga menyebabkan penurunan ekonomi dan kekacauan sosial. Hal tersebut merupakan kejadian luar biasa yang menjadi kepedulian internasional dan pencegahan dini untuk mencegah wabah dan pandemik (ILO, 2009).

Pada sektor pendidikan, kebijakan pemerintah dalam menghadapi pandemik ini adalah dengan meniadakan pembelajaran tatap muka dengan

---

[17] Chaolin Huang dkk., "Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China," The Lancet 395 (10223) (2020): 497–506, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5.

[18] "The COVID-19 Pandemic: Shocks to Education and Policy Responses," diakses 3 Mei 2020,https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33696.

memberlakukan pembelajaran dalam jaringan, Work From Home (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Sektor pendidikan juga mengalami dampak dari munculnya pandemik. Sekolah dikondisikan untuk melaksanaakan pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi permasalahan muncul dalam kondisi sekolah, ekonomi orang tua siswa, kondisi geografis yang berbeda.[19] Permasalahan yang muncul diantaranya berupa literasi teknologi yang kurang, anggaran biaya yang terbatas, penyedia layanan komunikasi yang kurang, orang tua belum maksimal dalam mendampingi anak-anak, jam kerja guru menjadi tidak terbatas untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan orang tua, rekan guru, dan pemimpin sekolah.

Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

4. Bagaimana peran kepala madrasah MAN 2 Bandung dalam mengatasi pendidikan di masa pandemi covid-19 ?
5. Bagaimana kebijakan kepala madrasah MAN 2 Bandung dalam manajemen pendidikan di masa pandemi covid-19 ?

[19] Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen. In Kementeran Dalam Negeri.

6. Bagaimana kepemimpinan dan perilaku organisasi di MAN 2 Bandung lakukan dalam menjalankan pendidikan di masa pandemi covid-19 ?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

3. Tujuan Penelitian
   d. Untuk mengetahui peran kepala MAN 2 Bandung dalam mengatasi pendidikan di masa pandemi Covid-19.
   e. Untuk menganalisis kebijakan kepala MAN 2 Bandung dalam pelaksanaan manajemen pendidikan di masa pandemi Covid-19.
   f. Untuk menganalisis kepemimpinan dan perilaku organisasi di MAN 2 Bandung di masa pandemi Covid-19.
4. Manfaat Penelitian
   c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang kebijakan kepemimpinan dan juga perilaku organisasi Lembaga Pendidikan.
   d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau masukan bagi manajer atau pimpinan Lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung demi terciptanya kegiatan pendidikan yang efektif dan efisien di masa pandemi Covid-19 ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

E. Konsep Dasar Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

4. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (organizational behavior), didefinisan Gibson, dkk. (2012:6), dengan berbagai makna. Pertama, organizational behavior (OB), menunjukkan bahwa perilaku orang secara individu, kelompok, dan tingkat organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa ketika mempelajari OB kita harus mengidentifikasi dengan jelas tingkat analisis yang digunakan individu, kelompok, organisasi, atau ketiganya. Kedua, organizational behavior (OB) adalah multi disiplin; menggunakan prinsip, model, teori, dan metode dari disiplin lain. Studi OB bukanlah disiplin ilmu yang berlaku umum dengan landasan teoritis yang mapan, Ketiga organizational behavior OB sebagai bidang ilmu yang baru dan sekarang mulai tumbuh dan berkembang.[20]

Nancy Langton dan Stephen Robbins (2012:6), menyatakan Perilaku organisasi (sering disingkat sebagai OB) adalah bidang studi yang menyelidiki bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perilaku dalam organisasi. Perilaku mengacu pada apa yang dilakukan orang dalam organisasi, bagaimana mereka melakukan, dan apa sikap mereka. Karena organisasi yang sering dipelajariadalah organisasi bisnis, OB sering diterapkan untuk mengatasi masalah tempat kerja seperti absensi, omset, manajer sering menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian OB untuk membantu mereka mengelola organisasi secara lebih efektif.[21]

Hal itu mempunyai tujuan yang praktis, yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia pada upaya-upaya pencapaian tujuan. Perilaku

---

[20] James L. Gibson.,et al, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

[21] Robins Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks. Hlm. 211.

organisasi, terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut.

5. Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi (organization behavior), pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yaitu indivdu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah perilaku tersebut.

Dasar Teori perilaku organisasi ada dua komponen yang mampu menunjang organisasi itu berjalan. komponen-komponen itu diantaranya adalah sebagai berikut:

c. Individual sebagai komponen pertama. Perilaku individual ini sangatlah berpengaruh pada organisasi, baik perilaku terhadap individu lain maupun perilaku individu terhadap organisasi.
d. Organisasi formal sebagai komponen kedua. Organisasi ini merupakan suatu wadah bagi individu-individu untuk menuangkan ide-ide kreatif dan menunjukkan keahlian atau kecakapan yang dimiliki.[22]

6. Dimensi Perilaku Organisasi

Menurut Warren Bennis dalam Rusdiana (2016), dalam ramalannya manusia mendapatkan tempat yang mantap dalam pendiskusian tentang teori-teori organisasi di masa depan dan terdapat tiga dimensi pokok di dalam setiap mendiskusikan teori-teori organisasi tersebut, diantaranya;

d. Dimensi Teknis; Yaitu menekankan pada kecakapan yang dibutuhkan untuk menggerakkan suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan keahlian seorang manajer pada bidang teknis untuk

[22] Husaini Usman. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm. 148

menggerakkan organisasinya, contohnya; keahlian komputer, marketing, engineering, dan sebagainya.

e. Dimensi Konsep; Yaitu sebagai mesin penggerak dari dimensi teknis.
f. Dimensi Manusia; Yaitu sangat erat hubungannya dengan dimensi konsep.[23]

F. Ruang Lingkup Komponen Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi.[24] Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah:

11. Motivasi

    Motivasi adalah proses psikologis yang merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang.

12. Kepemimpinan

    Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, salah satu aspek perilaku organisasi yang penting disamping motivasi, adalah kepemimpinan (leadership). Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan jelas sekali mempunyai peran yang sangat penting. Sebab, adanya kepemimpinan berarti terjadinya proses membantu dan mendorong orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan.

13. Konflik dan Stres

    Kondisi-kondisi tidak berjalannya proses-proses keorganisasian seperti yang diharapkan ini pada gilirannya akan dapat menimbulkan stres bagi anggota organisasi, sekaligus membawa kemungkinan munculnya konflik baik dalam pengertian yang positif maupun yang negatif. Untuk itu perlu diupayakan agar konflik negatif sesegera

---

[23] A. Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. Hlm. 101

[24] Barry Cushway dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*.Jakarta: El ex Media Komputindo. Hlm. 171-185

mungkin dipecahkan atau diselesaikan, sementara konflik positif dipelihara untuk memacu peningkatan produktivitas dan atau kinerja organisasi.

14. Pembinaan Karir

    Peran pembinaan dalam organisasi dapat sangat krusial dalam karir. Pembinaan akan memberikan petunjuk yang sangat khusus atau menolong individu ketika mereka menjalani karir.

15. Masalah Sistem Imbalan

    Masalah sistem imbalan berkaitan dengan kinerja kelihatan sebagai anjuran yang menarik, tapi pembayarannya sangat sulit diterapkan secara efektif. Organisasi harus yakin bahwa organisasi dapat menilai kinerja secara cermat dan menerapkan ketentuan yang obyektif dan dirasakan sangat adil. Hal ini berarti pertama-tama harus ada sebuah sistem manajemen kinerja lengkap dan luas yang dengan cermat dapat menggunakan penilaian kinerja dan tingkat kinerja yang berbeda-beda.

16. Hubungan Komunikasi

    Komunikasi mungkin dianggap efektif kalau gagasan dan maksud seseorang disampaikan kepada orang lain dengan berhasil. Membagi informasi, Memperhatikan gagasan, Mengirim/ menyampaikan dan tukar menukar pandangan, Mengirim/ menyampaikan perasaan

17. Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan

    Pemberdayaan (empowerment) merupakan istilah popular yang berarti mendelegasikan tanggung jawab dan pembuatan keputusan kepada tingkat kewenangan terendah di dalam organisasi sehingga keputusan-keputusan dapat dibuat ditempat yang paling dekat dengan titik-titik dampaknya.

18. Produktifitas atau Kinerja

    Penilaian kinerja berbeda dari faktor- faktor lain karena dianggap sebagai penilaian keluaran, yaitu apa yang diproduksi organisasi, bukannya penilaian masukan, yaitu parameter dan keadaan yang mempengaruhi keluaran-keluaran tersebut. Namun, penilaian seperti

memperoleh laba, pendapatan modal, pendapatan setiap saham, pendapatan perusahaan atas setiap tenaga kerja dan tingkat kebiasaan membolos, jumlah perselisihan dan kekhawatiran serta sikap pegawai merupakan mekanisme penting untuk membandingkan kinerja organisasi.

19. Kepuasan Kerja

    Kepuasan dikaitkan dengan perilaku kerja dalam cara-cara berikut: kualitas dan kuantitas out put, berkaitan langsung dengan usaha dan tujuan. Kepuasan kerja secara seimbang dapat dikaitkan dengan kesukaan; atau sebaliknya yg dapat ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, turnover, dan sebagainya.

20. Pembinaan dan Pengembangan Organisasi

    Pembinaan (OD), digunakan sebagai istilah untuk menggambarkan proses meninjau kembali dan memperbaiki efektifitas perusahaan beserta organisasinya. Karena berasal dari ilmu pengetahuan sosial, maka OD cenderung berkonsentrasi pada tindakan dan interaksi antar individu dalam kelompok kerja dan hubungan antar kelompok dalam organisasi.

G. Pendekatan-pendekatan Perilaku Organisasi

Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melaui pendekatan-pendekatan sebagai berikut:

5. Pendekatan SDM

Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertangung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai pada batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas. Pendekatan ini berarti juga bahwa

orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut pula dengan pendekatan suportif.

6. **Pendekatan Kontingensi**

   Pendekatan Kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan. Disini pandangan lama yang mengatakan bahwa prinsip-prinsip manajemenbersifat universal dan perilaku dapat be rlaku dalam situsi apapun, tidak dapat diterima sepenuhnya.

7. **Pendekatan Produktifitas**

   Pendekatan Produktivitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang inginkan. Jadi, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam masyarakat. Dalam hal ini perlu diingat bahwa konsep produktivitas tidak hanya diukur dalam kaitannya dengan masukan dan keluaran eonomis, tetapi masukan manusia dan social juga merupakan hal yang penting. Dengan demikian, apabila perilaku organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi kepuasan kerja, maka akan dihasilkan keluaran manusia yang baik pula, dan pada akhirnya akan meghasilkan produktivias pada derajat yang diinginkan.

8. **Pendekatan Sistem**

   Pendekatan system terutama diterapkan dalam sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang berinteksi dalam banyak cara. Ini berarti, dalam mengambil keputusan para manajer harus mengkaji hal-hal diluar situasi langsung untuk menentukan dampaknya terhadap system yang lebih besar, sehingga memerlukan analisis manusia dengan pendekatan produktivitas diatas, memiliki kaitan yang sangat erat, dmana adanya dorongan pimpinan terhadap karyawan untuk melakukan tugasnya

sebaik mungkin, secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi.

H. Impilkasi Perilaku Organisasi Pada Lembaga Pendidikan

3. Perilaku Pada Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan baik sebagai teori maupun sebagai praktik sangat berkaitan dengan perilaku organisasi. Berdasarkan tingkat analisis yang dikemukakan sebelumnya manajemen pendidikan memenuhi tingkatan-tingkatan di mana analisisnya meliputi individu, kelompok, dan organisasi. Bahkan jika dianalisis lebih jauh, perilaku organisasi bahkan lebih kompleks apabila diterapkan dalam dunia pendidikan. Dari aspek individu, lingkungan pendidikan mencakup ragam manusia yang meliputi siswa, guru, tenaga administrasi, kepala sekolah, organisator, dan staf lainnya.

Masalah perilaku organisasi di lingkungan pendidikan, terdapat tiga konsep yang saling berkaitan, yaitu organisasi informal, iklim, dan budaya sekolah. Meskipun ketiga konsep tersebut memiliki perbedaan, namun pada intinya adalah bahwa organisasi memerlukan semangat tim yang bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi informal menetapkan norma dan nilai yang dianut oleh para anggotanya. Organisasi informal juga mengembangkan sistem kekerabatan yang menembus batas-batas struktur formal yang membantu anggotanya dalam mengembangkan semangat tim. Iklim dan budaya sekolah juga mementingkan perlunya didorong budaya kerja tim dalam meningkatkan keefektifan organisasi.[25]

4. Perilaku Pada Sistem

Perilaku dalam sistem terbagi pada dua ranah yang mana semua nya berkaitan dengan kinerja guru, yakni:

---

[25] Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 102.

c. Perilaku Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja.[26]

d. Penilaian Kinerja Guru

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.[27]

[26] Timotius. (2008). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung. hlm. 123
[27] Timotius. (2008). ..... hlm. 125

BAB III

METODE PENELITIAN

C. Metode Pendekatan Masalah

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.[28]

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Dimana penelitian deskriptif berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai konsep kepemimpinan serta arah kebijakan kepala madrasah serta bagaimana perilaku organisasi yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandung secara mendalam dan komprehensif. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi.

D. Unit Analisis

6. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang diminta informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data itu diperoleh. Untuk mendapatkan data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan

---

[28] Lexi J. Moeloeng. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 6.

kebutuhan data (purposive).[29] Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk partisipasi, pelaksanaan partisipasi, manfaat partisipasi dan faktor yang mempengaruhi partisipasi. Oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah serta jajaran Wakil Kepala Madrasah di lingkungan MAN 2 Bandung.

7. Informasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menentukan informan dengan tekhnik purposive sampling, yaitu tekhnik pengambilan sambel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya informan tersebut yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan atau informan tersebut bertanggungjawab dengan jabatan yang diembannya sehingga memudahkan penulis menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.

Dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian yaitu:

No.	Informan	Jabatan	Jenis Data
1	Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd.	Kepala Madrasah	Menggali data mengenai kepemimpinan dan arah kebijakan serta perilaku organisasi Lembaga Pendidikan di masa pandemi Covid-19
2	Tati Darwati, S.Pd.	Wakil Bidang Kesiswaan	
3	Budie Agung, M.Ag..	Wakil Bidang Kurikulum	
4	Asep Komaruddin, S.Ag.	Kepala TU	

[29] Suharsimi Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. hlm. 107.

8. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana dilakukannya penelitian. Lokasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah di MAN 2 Kabupaten Bandung yang beralamat di Jl. Jalan Simpang Solokan Jeruk No.21C, Solokanjeruk, Kec. Solokan Jeruk, Bandung, Jawa Barat 40376. Alasan penulis memilih MAN 2 Kabupaten Bandung ini yaitu selain kebutuhan tugas yang mengharuskan penelitian di lingkungan Madrasah Aliyah juga penulis tertarik dengan bagaimana Madrasah Negeri tersebut dapat menjadi sebuah sekolah di bawah naungan Kementrian Agama yang dapat bersaing dengan Sekolah Negeri di bawah naungan Kemendikbud juga dalam masa pandemi Covid-19 ini, MAN 2 Kabupaten Bandung menjadi salah satu perontohan dalam melaksanakan kegiatan daring.

9. Metode Pengumpulan Data

Sebagaimana sifatnya penelitian kualitatif, untuk mendapatkan deskripsi yang lengkap dari objek yang diteliti, dipergunakan metode pengumpulan data berupa wawancara (data utama) dan angket (data pembantu) juga studi dokumentasi.

c. Wawancara

Tipe wawanacara yang dilakukan dalam penelitian adalah wawancara yang tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman dan pola wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap melainkan menyesuaikan dengan garis-garis besar permasalahan. Sifat wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka dimana di masa pandemi Covid-19 ini tetap dengan menjaga protokoler kesehatan. Walaupun wawancara secara langsung dan tidak secara virtual mengingat jarak rumah penulis dan MAN 2 Bandung yang dekat dan masih dapat ditempuh, maka wawancara langsung ditempuh untuk lebih mendekatkan diri secara emosional dan

penulis dapat langsung melihat bagaimana kebijakan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung ini berjalan.

d. Angket atau Kuisioner

Angket atau kuisioner adalah seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis dalam lembaran kertas atau sejenisnya dan disampaikan kepada responden penelitian untuk diisi olehnya tanpa intervensi dari penulis atau pihak lain. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang sudah disediakan pertanyaan dan responden hanya memberikan tanggapan serta jawaban tertulis yang singkat.

Adapun pertanyaan dalam kuisioner tersebut berkaitan dengan bagaimana pihak madrasah mengelola manajemen dan kebijakan serta tentang kekuatan besar dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Adapun pertanyaan yang disampaikan meliputi:

5) *Institution*
6) *Social Network*
7) *Cognitive Frame*
8) *Policy Before Crisis, During Crisis and After Crisis*

10. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara serta pernyataan dari angket atau kuisioner. Data yang telah diperoleh akan dianilisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Tekhnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Burhan Bungin sebagai berikut:[30]

e. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

[30] Burhan Bungin. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 73.

Merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi.

f. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus umum, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan dan bersifat umum.

g. Display Data

Display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel atauu juga bagan.

h. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclution Drawing and Verification*)

Merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display data dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada.

Dalam pengertian ini, analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/ verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait. Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendeskripsikan fakta yang ada dilapangan, pemaknaan atau untuk

menjawab pertanyaan penelitian yang kemudiandiambil intisarinya saja.

Berdasarkan keterangan di atas, maka setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya melalui metode wawancara yang didukung dengan studi deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Bandung (MAN 2 Bandung) ini terletak di Kabupaten Bandung tepatnya di Jl. Jalan Simpang Solokan Jeruk No.21C, Solokanjeruk, Kec. Solokan Jeruk, Bandung, Jawa Barat 40376. Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam yang ada di MAN 2 Kabupaten Bandung ini dengan mengkerucut pada kepemimpinan dan kebijakan kepala madrasah di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 28 april 2021 sampai dengan 03 Mei 2021, dari mulai survei lokasi penelitian sampai dengan pengambilan data

D. Hasil Penelitian

2. Hasil Wawancara

e. Secara Institusi

Krisis adalah situasi-situasi yang ditandai dengan keterkejutan dan mengancam nilai-nilai penting, serta mengharuskan membuat keputusan dalam waktu singkat. Institusi perlu melakukan tindakan pencegahan agar terhindar dari berbagai dampak negatif hasil dari krisis tersebut. Tindakan pencegahan dapat dilakukan dengan memberikan atau menyampaikan literasi pencegahan, dalam hal ini terkait dengan Covid-19. Di MAN 2 Kabupaten Bandung, kepala madrasah secara tanggap memberikan arahan literasi pencegahan kepada para siswa, guru dan staf untuk melakukan pencegahan terhadap virus Corona melalui poster yang disebarluaskan.

Kepala madrasah memberikan edukasi literasi pencegahan Covid-19 dengan informasi, pertama, cuci tangan menggunakan sabun. Kedua, menggunakan masker apabila batuk atau pilek.

Ketiga, rajin berolahraga dan istirahat yang cukup. Keempat, mengonsumsi makanan yang bergizi. Kelima, perbanyak minum air putih. gagasan bahwa meningkatkan literasi kesehatan dalam populasi dan sistem sangat penting untuk mencapai kesetaraan kesehatan. Pemahaman yang lebih besar, apresiasi, dan penerapan literasi kesehatan dapat mendukung tindakan kebijakan di berbagai tingkatan untuk mengatasi tantangan kesehatan masyarakat yang utama. Literasi kesehatan harus dibangun dengan sengaja sebagai sumber daya dan aset komunitas tingkat populasi.

Dengan memberikan pengetahuan yang benar tentang Covid-19, para pemimpin sekolah dapat menjaga pesan yang masuk akal dan mempertahankan organisasi dari kemungkinan pertanggungjawaban. Juga para pemimpin sekolah perlu mengupayakan bentuk-bentuk tertentu agar para guru, staf, siswa, dan orang tua tidak membagikan informasi palsu (hoax).

f. Secara Social Network

Sejak diberlakukan pembelajaran jarak jauh secara daring (online learning) karena wabah Covid-19, siswa-siswi MAN 2 Kabupaten Bandung melaksanakan kegiatan belajar di rumah. Pembelajaran online dilakukan melalui video conference dan e-learning. Meski terpaut oleh jarak, iPad learning tetap mempertemukan guru dan siswa secara virtual. Sesuai dengan himbauan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, para guru memberikan pelajaran yang lebih bermakna agar siswa tetap merasa nyaman dan produktif mengasah soft skills. Ada yang berbeda dari MAN 2 Kabupaten Bandung ini, siswa-siswi-nya tergugah untuk berpartisipasi dalam video dan podcast challenge. Selain dapat meningkatkan kreativitas siswa dengan media yang kekinian, lomba ini juga sebagai bentuk kepedulian nyata para peserta untuk meningkatkan awareness akan bahaya Covid-19 serta upaya pencegahannya. Learn from home memberikan

ruang agar siswa berkreasi dan memberikan solusi sehingga semangat berkarya siswa kian menyala. Harapannya, karya-karya yang telah berjalan ini step by step diunggah ke laman Media Social Sekolah dan semoga hal ini bermanfaat untuk masyarakat.

Sebelum itu semua berjalan dengan lancar, para guru dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana cara mengajar dan mengopreasikan komputer supaya semuanya ada simbiosis. Hal ini dilakukan karena kebutuhan yang harus dimiliki oleh para guru MAN 2 di masa pandemi Covid-19 ini untuk menguasai e-learning. Alhamdulillah dengan adanya kebijakan dari pemerintah, terutama guru-guru MAN yang dibawah naungan Kementrian Agama dan juga terkumpul dalam organisasi PGM (Persatuan Guru Madrasah) sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tentang pengoperasian e-learning sebelumnya.

g. Cognitive Frame

Masa pandemi Covid-19 ini mengharuskan pengajaran jarak jauh dimana antara guru dan siswa tidak bertatap muka secara langsung. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana perkembangan psikis dan emosional yang ada. Maka dibutuhkanlah sebuah role model dalam pembelajaran daring ini. Model sosio-ekologis menurut kepala MAN 2 Kabupaten Bandung, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. menjadi model yang sangat tepat. Dimana Model sosio-ekologis ini menjelaskan hubungan dalam pengembangan sistem keamanan manusia dalam suatu kehidupan atau kelompok organisasi. Kompetisi, suksesi, dan konflik akan sumber daya alam untuk mempertahankan suatu kondisi.

Analisis sosio ekologis merupakan pendekatan yang inklusif, interdisipliner. Sosio-ekologis sebagai sistem yang berkaitan dan dipengaruhi oleh berbagai sistem sosial. Adanya saling ketergantungan kesatuan organisme, dalam hal ini terdapat kecenderungan saling kebergantungan. Kesatuan organisme

menunjukkan adanya unit-unit yang saling tergantung. Kesadasaran individu sebagai dasarnya dalam melakukan investasi waktu dan usaha untuk mengembangkan kelembagaan. Jejaring berbagai komponen, besar-kecil mempengaruhi cara kerja dari sebuah sistem secara berkesinambungan untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal. Tiga prinsip pendekata sosioekologis adalah lingkungan dan manusia saling berinteraksi secara dinamis, tidak hanya lingkungan fisik tetapi juga lingkungan sosial yang berada di berbagai tingkatan, sehingga perubahan individu dan konteks secara bersamaan lebih efektif dan lebih besar, dibandingkan perilaku individu

h. Policy Before, During and After Crisis

Dalam tahapan ini, kepala madrasah melakukan evaluasi atas strategi penanganan krisis yang dilakukan apakah memang memberikan dampak yang signifikan ataukah memang perlu pembenahan. Memberikan ucapan selamat kepada semua pihak karena telah berhasil keluar dari masa krisis, dan terakhir adalah melanjutkan kontrol kembali yaitu dengan melakukan scanning isu yang mungkin akan terjadi lagi.

Di masa ketika sekolah diminta bertanggung jawab pada tingkat standar tertinggi, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Sekolah-sekolah sukses yang disorot dalam penelitian secara konsisten menunjukkan aspek-aspek kuat dalam kepemimpinan sekolah yang efektif. Di sekolah-sekolah ini, keberhasilan mereka dimulai dengan kepala sekolah membangun pendekatan kolaboratif untuk kepemimpinan. Sebagai kepala sekolah, tidak perlu memiliki semua jawaban, hanya perlu mengetahui pertanyaan yang tepat untuk ditanyakan, dan kepala sekolah perlu menumbuhkan lingkungan untuk memberdayakan rasa kepemilikan bersama dalam masalah, dan rasa kepemilikan bersama dalam solusi.

Respons yang tinggi terhadap perubahan-perubahan lingkungan menyebabkan sekolah melakukan adaptasi dan melakukan percepatan-percepatan. Sebaliknya, respons yang rendah terhadap fenomena luar lembaga pendidikan menyebabkan perlambatan. Pemimpin selalu memegang peran kunci dalam setiap peristiwa keorganisasian. Pemimpin dituntut untuk memiliki kepekaan yang tinggi terhadap masalah-masalah yang dihadapi lembaganya. Pandemi Covid-19 telah menciptakan beberapa peluang untuk perubahan positif.

BAB V

PENUTUP

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

3. Implikasi secara teoritis
    d. Peran kepala madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung sangat sentral dalam keberlangsungan pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. sebisa mungkin memberikan implementasi dan juga penguatan internal di organisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam hal ini di lingkungan internal MAN 2 Kabupaten Bandung dalam mengarungi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).
    e. Kebijakan yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung dalam pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19 ini adalah dengan menerapkan 3 sistem model, yakni secara institusi, secara sosial network dan penguatan secara kognitif dengan melaksanakan model sosio-ekologis. Dimana model sosio-ekologis ini yang sudah disesuaikan dengan aturan pemerintah dalam penanganan penguatan organisasi sekolah ataupun madrasah di masa pandemi Covid-19.
    f. Sedangkan dalam kepemimpinan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam, kepala Madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. memberikan penguatan dengan penerapan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini memusatkan pada tiga tahapan yakni *before crisis*, *during crisis* dan *after crisis*.
4. Implikasi secara praktis

    Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepala madrasah beserta jajarannya agar dapat merencanakan, menyiapkan dan juga

mengaplikasikan semua kebijakan yang sudah dibuat dan direncanakan.

D. Saran

Berdasarkan dari kajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun peneliti yang selanjutnya, yakni sebagai berikut:

3. Bagi pihak Lembaga

   Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa perilaku organisasi Lembaga Pendidikan merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan secara penuh dalam keberlangsungan organisasi demi tercapainya tujuan Lembaga Pendidikan yang efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan pemahaman yang menyeluruh dan terintegrasi tentang perilaku organisasi di Lembaga Pendidikan khususnya Lembaga Pendidikan Islam yang mana harus selalu ada nash-nash yang diambil dari sumber rujukan utama selain peraturan pemerintah yakni al-Qur'an dan al-Hadis. Selain itu, penerapan kebijakan satu pintu perlu dilakukan sampai tingkat daerah mengingat pandemi Covid-19 ini tidak hanya menyerang daerah tertentu melainkan sudah menyebar ke seluruh penjuru dunia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

   Adapaun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya adalah lebih mempersiapkan diri dan juga bekal agar proses penelitian seperti cek lokasi, wawancara sampai pengumpulan data dapat dilakukan secara utuh dan tidak konstan demi terwujudnya penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Cushway, Barry dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Gibson, James, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

Moeloeng, Lexi J.. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Stephen P, Robins . (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

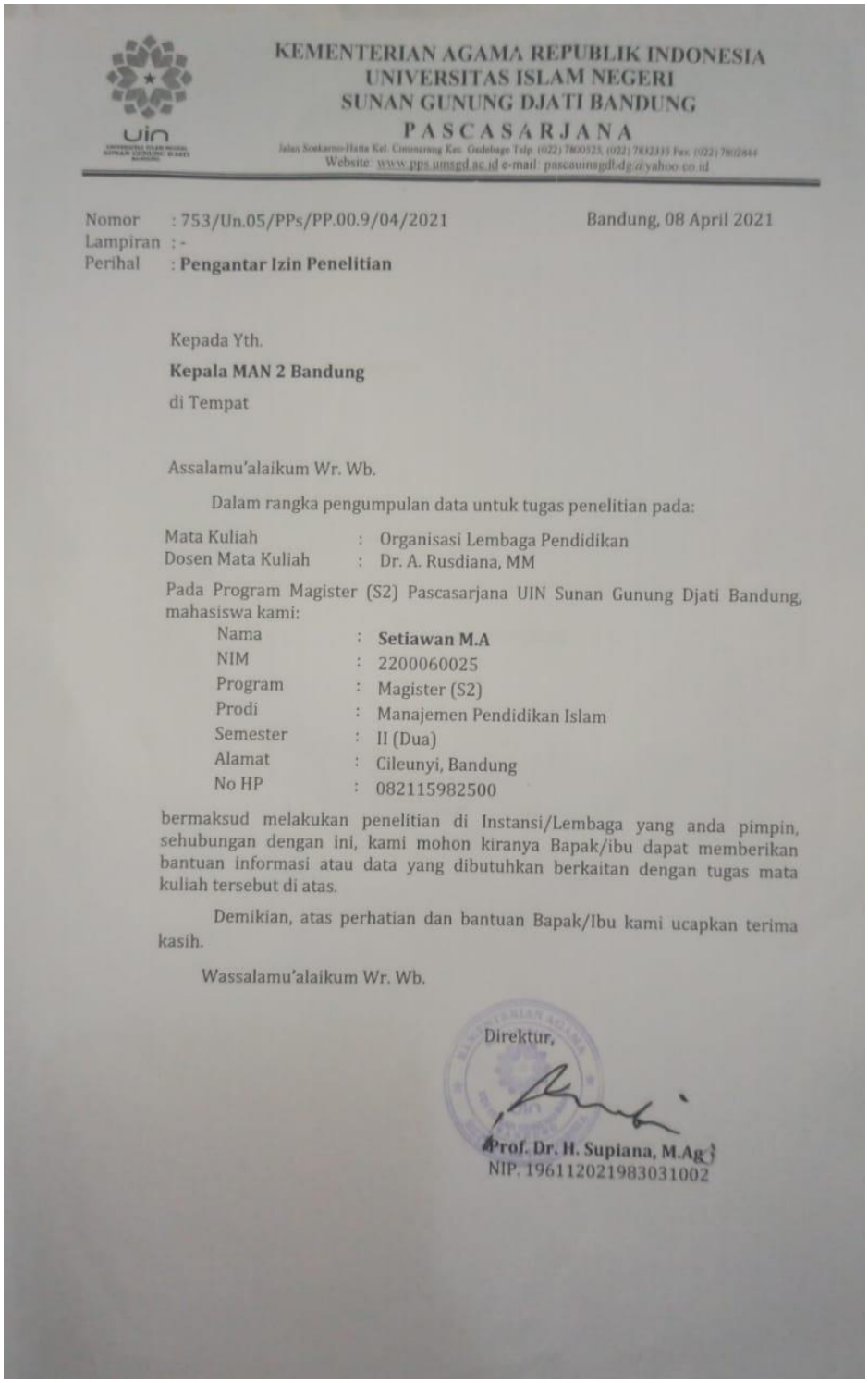
Timotius. (2008). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.

Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran-lampiran

6. Surat Izin Penelitian dari Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA
Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimenerang Kec. Gedebage Telp. (022) 7803323, (022) 7832335 Fax. (022) 7802844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id e-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 753/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 08 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAN 2 Bandung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. A. Rusdiana, MM

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama	:	**Setiawan M.A**
NIM	:	2200060025
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Cileunyi, Bandung
No HP	:	082115982500

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

7. Surat Keterangan penelitian dari MAN 2 Bandung

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANDUNG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDUNG
Jalan Sastra Nomor 21 C Solokanjeruk Kabupaten Bandung
Telepon (022) 5959422 ; Faksimili (022) 5959422

SURAT KETERANGAN
Nomor : B-155/Ma.10.14/PP.00.6/04/2021

Sesuai surat Direktur Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung nomor : 987/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 tanggal : 26 April 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Deni Sopiansyah
NIP	: 197605112005011001
Jabatan	: Kepala MAN 2 Bandung Kab. Bandung

dengan ini menerangkan bahwa

Nama	: Setiawan Maulani
NIM	: 2200060025
Program	: Magister (S2)
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam

telah melaksanakan Penelitian mulai **tanggal 28 April s.d 03 Mei 2021** di MAN 2 Bandung Kab. Bandung dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian :

Mata Kuliah	: Organisasi Lemabaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah	: Dr. H. Rusdiana, M. Ag.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 04 Mei 2021
Kepala Madrasah

Deni Sopiansyah
NIP. 197605112005011001

8. Lampiran Poster

Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19



Setiawan Maulani
(Ketua Kelompok)

Kelompok 2
Pascasarjana
MPI II/Reg_B



Salman Fathurrohman
(Anggota)



Siti Khodijah Hidayati
(Anggota)



Sandi Nurahman
(Anggota)

Abstract

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

Introduction

Sejak munculnya pandemi Covid-19, dunia mengalami guncangan. Berbagai sektor mengalami kegoyahan termasuk pendidikan. Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung.

Method

Metode Penelitian yang dipakai ialah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif

Result

A. Inti Tujuan 1 Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga Pendidikan di MAN 2 Bandung

B. Inti Tujuan 2, Selain untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam di MAN 2 Bandung, juga untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Madrasah dalam pembelajaran di masa pandemi Covid-19.

C. Inti Tujuan 3, Dalam perilaku organisasi, kita mengenal istilah kebijakan dan pemberian motivasi dari pimpinan Lembaga Pendidikan untuk semua anggota Lembaga Pendidikan

D. Inti Tujuan 4, Peranan kepala madrasah di MAN 2 Bandung di masa pandemi Covid-19 ini berimplikasi pada semua sistem internal maupun eksternal. Dan kebijakan yang dilakukan adalah dengan menerapkan manajemen krisis.

Conclusion

Adanya tahapan kebijakan dari Kepala MAN 2 Bandung baik secara institusi, sosial network maupun pembekalan para staf dengan kebijakan manajemen krisis

REFERENCE

A. Rusdiana. (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

Lexi J. Moeloeng. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.

9. Lampiran Jurnal

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG

Setiawan Maulani[1], Sandi Nurahman[2], Salman Fathurrohman[3], Siti Khodijah[4]
Semaul24@gmail.com[1], sandi.arrahman18@gmail.com[2], salman_fathur@yahoo.co.id[3], hidayati.khodijah@gmail.com[4]
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

ABSTRACT

Coronavirus disease (Covid-19) is shaking the world. The big event that was triggered by this infectious disease was beyond the predictions of many circles, even practitioners and experts in the field of crisis management. Now all sectors are affected, including the world of education. Academic leaders responded by moving their educational and related activities online. The decision to pivot to distance learning is made quickly. This article highlights how the principal's leadership is in implementing crisis management at Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). The purpose of this study is to find a picture of how the condition of the school organization during the pandemic, from the scope of individuals, social groups, relationships between organizations, relationships between institutions, and policies. The subjects of this study are literature, literature sources that discuss pandemics, conditions, individual attitudes in school organizations, relationships with social groups, communities, institutions and policies. The results of this study explain that in order for schools to continue to achieve educational goals with good quality, the integration of functions between school principals, teachers, and all school resources, groups of educators and education staff organizations, between organizations, institutions in society, and policies must be implemented in harmony.

***Keywords**: Leadership, Pandemic, Covid-19, Organization, Policy*

ABSTRAK

Coronavirus disease (Covid-19) ini mengguncang dunia. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan, bahkan kalangan praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia pendidikan. Para pemimpin akademik merespon dengan memindahkan aktivitas pendidikan mereka dan yang terkait secara online. Keputusan untuk berporos ke pembelajaran jarak jauh dibuat dengan cepat. Artikel ini menyoroti tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung (MAN 2 Bandung). Tujuan dari kajian ini adalah mengetahui gambararan bagaimana kondisi organisasi sekolah di masa pandemik, dari lingkup individu, kelompok sosial, hubungan antar organisasi, hubungan antar institusi, dan kebijakan. Subjek kajian ini adalah literatur, sumber pustaka yang membahas pandemi, kondisi, sikap individu di organisasi sekolah, hubungan kelompok sosial, masyarakat, institusi dan kebijakan. Hasil dari kajian ini menjelaskan bahwa sekolah agar tetap mencapai tujuan pendidikan dengan mutu baik maka integrasi fungsi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh sumber daya sekolah, kelompok organisasi tenaga pendidik dan kependidikan, antar organisasi, institusi yang ada di masyarakat, dan kebijakan harus berjalan dengan selaras.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pandemi, Covid-19, Organisasi, Kebijakan

Introduction

Pada Desember 2019, fenomena pneumonia kolektif muncul di pasar makanan laut Tiongkok Selatan di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina. Kejadian besar yang dipicu penyakit menular ini di luar prediksi banyak kalangan. Bahkan kalangan

praktisi dan ahli bidang manajemen krisis. Kini seluruh sektor terdampak, termasuk dunia Pendidikan, bahkan menyentuh cara beribadah dan berkehidupan sosial. Berbagai sektor mengalami kegoyahan termasuk dunia pendidikan. Pada sektor pendidikan, kebijakan pemerintah dalam menghadapi pandemik ini adalah dengan meniadakan pembelajaran tatap muka dengan memberlakukan pembelajaran dalam jaringan, Work From Home (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Sektor pendidikan juga mengalami dampak dari munculnya pandemik. Sekolah dikondisikan untuk melaksanaakan pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi permasalahan muncul dalam kondisi sekolah, ekonomi orang tua siswa, kondisi geografis yang berbeda.[31] Permasalahan yang muncul diantaranya berupa literasi teknologi yang kurang, anggaran biaya yang terbatas, penyedia layanan komunikasi yang kurang, orang tua belum maksimal dalam mendampingi anak-anak, jam kerja guru menjadi tidak terbatas untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan orang tua, rekan guru, dan pemimpin sekolah.

Dinamika persekolahan di masa pandemi, perlu digambarkan sehingga dapat dirancang program yang tepat. Dinamika persekolahan disebabkan bahwa organisasi sekolah terdiri dari berbagai unsur baik unsur manusia dan non manusia. Penelitian ini akan menyoroti tentang proses kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen krisis di Indonesia pada saat pandemi corona virus ini, yaitu pada studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kabupaten Bandung.

Method

metode yang digunakan adalah deskfiptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Informan utama adalah kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiyansyah, M.Pd. dan juga kepala bagian TU MAN 2 Kabupaten Bandung. Adapun analisis data dilakukan reduksi, display dan verifikasi.

Result and Discussion

C. Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada masa Pandemi Covid-19 di MAN 2 Bandung

Perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung menyoroti 3 hal penting dalam menyikapi pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Pertama adalah secara institusi, kedua secara *social network* dan ketiga adalah melalui *cognitive frame*.

Secara institusi, MAN 2 Kabupaten Bandung ini Kepala madrasah memberikan edukasi literasi pencegahan Covid-19 dengan informasi, pertama, cuci tangan menggunakan sabun. Kedua, menggunakan masker apabila batuk atau flu. Ketiga, rajin berolahraga dan istirahat yang cukup. Keempat, mengonsumsi makanan yang bergizi. Kelima, perbanyak minum air putih. gagasan bahwa meningkatkan literasi kesehatan dalam populasi dan sistem

[31] Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

sangat penting untuk mencapai kesetaraan kesehatan. Pemahaman yang lebih besar, apresiasi, dan penerapan literasi kesehatan dapat mendukung tindakan kebijakan di berbagai tingkatan untuk mengatasi tantangan kesehatan masyarakat yang utama. Literasi kesehatan harus dibangun dengan sengaja sebagai sumber daya dan aset komunitas tingkat populasi.

Secara *social network*, para guru dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana cara mengajar dan mengopreasikan komputer supaya semuanya ada simbiosis. Hal ini dilakukan karena kebutuhan yang harus dimiliki oleh para guru MAN 2 di masa pandemi Covid-19 ini untuk menguasai e-learning. Alhamdulillah dengan adanya kebijakan dari pemerintah, terutama guru-guru MAN yang dibawah naungan Kementrian Agama dan juga terkumpul dalam organisasi PGM (Persatuan Guru Madrasah) sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tentang pengoperasian e-learning sebelumnya. Sejak diberlakukan pembelajaran jarak jauh secara daring (online learning) karena wabah Covid-19, siswa-siswi MAN 2 Kabupaten Bandung melaksanakan kegiatan belajar di rumah. Pembelajaran online dilakukan melalui video conference dan e-learning. Meski terpaut oleh jarak, iPad learning tetap mempertemukan guru dan siswa secara virtual. Sesuai dengan himbauan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, para guru memberikan pelajaran yang lebih bermakna agar siswa tetap merasa nyaman dan produktif mengasah soft skills. Ada yang berbeda dari MAN 2 Kabupaten Bandung ini, siswa-siswi-nya tergugah untuk berpartisipasi dalam video dan podcast challenge. Selain dapat meningkatkan kreativitas siswa dengan media yang kekinian, lomba ini juga sebagai bentuk kepedulian nyata para peserta untuk meningkatkan awareness akan bahaya Covid-19 serta upaya pencegahannya. Learn from home memberikan ruang agar siswa berkreasi dan memberikan solusi sehingga semangat berkarya siswa kian menyala. Harapannya, karya-karya yang telah berjalan ini step by step diunggah ke laman Media Social Sekolah dan semoga hal ini bermanfaat untuk masyarakat.

Sedangkan secara *cognitive frame*, kepala MAN 2 Kabupaten Bandung membuat sebuah keputusan dengan memberlakukan model sosio-ekologis. Dimana model ini menjelaskan hubungan dalam pengembangan sistem keamanan manusia dalam suatu kehidupan atau kelompok organisasi. Kompetisi, suksesi, dan konflik akan sumber daya alam untuk mempertahankan suatu kondisi.

D. Kebijakan Kepala MAN 2 Bandung pada Masa Pandemi Covid-19

Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung membuat kebijakan yang bersinggungan langsung dengan manajemen dalam pendidikan yakni manajemen krisis. Dalam tahapan ini, kepala madrasah melakukan evaluasi atas strategi penanganan krisis yang dilakukan apakah memang memberikan dampak yang signifikan ataukah memang perlu pembenahan. Memberikan ucapan selamat kepada semua pihak karena telah berhasil keluar dari masa krisis, dan terakhir adalah melanjutkan kontrol kembali yaitu dengan melakukan scanning isu yang mungkin akan terjadi lagi.

Di masa ketika sekolah diminta bertanggung jawab pada tingkat standar tertinggi, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Sekolah-sekolah sukses yang disorot dalam penelitian secara konsisten menunjukkan aspek-aspek kuat dalam kepemimpinan sekolah yang efektif. Di sekolah-sekolah ini, keberhasilan mereka dimulai dengan kepala sekolah membangun pendekatan kolaboratif untuk kepemimpinan. Sebagai kepala sekolah, tidak perlu memiliki semua jawaban, hanya perlu mengetahui pertanyaan yang tepat untuk ditanyakan, dan kepala sekolah perlu menumbuhkan lingkungan untuk memberdayakan rasa kepemilikan bersama dalam masalah, dan rasa kepemilikan bersama dalam solusi.

Conclussion

Berbagai kebijakan kementerian pendidikan dan pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan mengacu pada peraturan menteri kesehatan sebagai kementerian yang berkaitan langsung dengan manajemen wabah penyakit (Kemenkes RI, 2020). Aturan kementerian kesehatan memuat bahwa wabah penyakit dapat dikendalikan melalui pembatasan interasi antar manusia, semakin sedikit interaksi maka potensi penularan akan semakin sedikit. Pada lingkup sekolah perilaku organisasi menjadi faktor yang melingkupi pelaksanaan pembelajaran di masa pandemi ini.

Maka berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan hasil pengamatan dari fenomena yang terjadi di MAN 2 Kabupaten Bandung, maka dapat disimpulkan:

3. Dalam kepemimpinan dan perilaku organisasi Lembaga Pendidikan Islam, kepala Madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. memberikan penguatan dengan penerapan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini memusatkan pada tiga tahapan yakni *before crisis*, *during crisis* dan *after crisis*.
4. Kebijakan yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung dalam pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19 ini adalah dengan menerapkan 3 sistem model, yakni secara institusi, secara sosial network dan penguatan secara kognitif dengan melaksanakan model sosio-ekologis. Dimana model sosio-ekologis ini yang sudah disesuaikan dengan aturan pemerintah dalam penanganan penguatan organisasi sekolah ataupun madrasah di masa pandemi Covid-19. Peran kepala madrasah di MAN 2 Kabupaten Bandung sangat sentral dalam keberlangsungan pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini. Kepala madrasah yakni, Dr. Deni Sopiansyah, M.Pd. sebisa mungkin memberikan implementasi dan juga penguatan internal di organisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam hal ini di lingkungan internal MAN 2 Kabupaten Bandung dalam mengarungi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).

Reference

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. (2003*). Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Cushway, Barry dan Derek Lodge. (1995). *Organisational Behaviour and Design: Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Gibson, James, (2012). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.

Moeloeng, Lexi J.. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Stephen P, Robins . (2006) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen*. In Kementeran Dalam Negeri.

Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

10. Lampiran Foto MAN 2 Kabupaten Bandung



B
Dr. Deni Sopiyansyah, M.Pd.



Halaman Depan Gerbang MAN 2 Kabupaten Bandung



MAKALAH HASIL REVISI
KELOMPOK 2 KE KELOMPOK 1

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh :

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 2	2200060023	Salman Faturrahman
	2200060024	Sandi Nurahman
	2200060025	Siti Khodijah Hidayati
	2200060026	Seiawan Maulani

Makalah yang diperiksa :

Kelompok	:	1
Judul Makalah	:	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19
Dikerjakan hari/tgl	:	Sabtu, 22 Mei 2021

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Pada hlm.i Abstrak, tidak mencantumkan metode, hasil dan kesimpulan penelitian, isinya terlalu banyak mengurai isu/bahasan.	√	
2	Pada hlm. i Abstrak,pada tujuan penelitian menggunakan kalimat pertanyaan, seperti yang lumrah digunakan dalam rumusan masalah.		√
3	Pada hlm. i Asbtrak, kata kunci berupa kalimat, tidak menggunakan kata.		√
4	Pada hlm. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab A tidak menyinggungdengan cermat mengenai dampak pandemi Covid-19 di lingkungan organisasi lembaga pendidikan Islam	√	
5	Pada hlm. 4 Bab Pendahuluan, Sub bab B, kurang tepat dalam penggunakan huruf kapital		√
6	Pada hlm. 5 Bab pendahuluan, Sub bab D, poin nomor 2, tidak disebutkan kegunaan dan manfaatnya bagi kepala	√	

	sekolah, hanya secara spesifik untuk guru saja		
7	Pada hlm. 6 Bab Kajian Pustaka, Sub bab A dan B, pembahasan sub-judul tidak jelas.	√	
8	Pada hlm. 8 Bab Kajian Pustaka,Sub bab A, teori tidak diuraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
9	Pada hlm. 9 Bab Kajian Pustaka, Sub bab B, teori tidak diuraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas.	√	
10	Pada hlm. 12 Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, tidak menjawab rumusan masalah yang dibuat.	√	
11	Pada hlm.14 Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, Sub bab A paragraf 8-9 kata asing tidak ditulis miring.		√
12	Pada bagian poster tidak dimasukan ke dalam laporan mini riset	√	
13	Jurnal secara keseluruhan tidak menggunakan font cambria dan ukuran font tidak sesuai		√
14	Asbtrak, kata kunci berupa kalimat tidak menggunakan kata.		√
15	Tujuan penelitian pada abstrak menggunakan kalimat pertanyaan	✓	

Bandung, 22 Mei 2021

Ketua Kelompok 2



Setiawan Maulani

NIM 2200060025

DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organsasi Lembaga Pendidikan Islam

Dosen Pengampu :

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM

Disusun Oleh :

Kelompok 1 Kelas Reguler-B/II

1. Robi Suhada — Ketua Kelompok
2. Rasyid Za'far Siddik — Anggota
3. Risna Salma Lianti — Anggota

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2020

ABSTRACT

The school environment becomes an influential stimulus on students' readiness and behavior in learning. A good school environment will create comfort for students, so it will affect their readiness to follow the lessons and behave well in learning. Teacher professionalism is influenced by several factors such as work time, teaching experience, training and educational background. Professional teachers have a great influence in education so that they are able to produce quality educational outcomes. This study aims to test the following hypotheses: 1) What is the impact of the Covid 19 pandemic on the performance of the Principal of Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. 2) What is the impact of the Covid 19 pandemic on the performance of teaching staff at Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

Keyword: The impact of the covid 19 pandemic, the environment, educational institution organizations

ABSTRAK

Lingkungan sekolah menjadi stimulus yang berpengaruh terhadap kesiapan dan perilaku siswa dalam belajar. Lingkungan sekolah yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi siswa, sehingga mempengaruhi kesiapannya untuk mengikuti pelajaran dan berperilaku baik dalam belajar. Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti waktu kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh yang besar dalam dunia pendidikan sehingga mampu menghasilkan hasil pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis sebagai berikut: 1) Apa dampak pandemi Covid 19 terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. 2) Apa dampak pandemi Covid 19 terhadap kinerja tenaga pengajar di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

Kata kunci: Dampak pandemi Covid 19, Lingkungan, Organisasi Institusi Pendidikan

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar dampak Pandemi Covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan. Luasnya wacana pendidikan memberikan kesempatan kepada kami untuk fokus pada satu aspek yang tak kalah penting, yaitu Lingkungan. Dalam pendidikan melekat kuat kultur dan aspek psiko-sosial yang dibangun oleh pembelajaran.

Menurut Wahyudi mengatakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan lembaga dalam persaingan.

Sekolah/Madrasah sebagai arena reproduksi kultural dapat berperan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif agar tercipta kehidupan harmonis. Namun, pada kali ini lembaga pendidikan terbentur beberapa masalah salah satunya yaitu wabah pandemi covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia melainkan seluruh dunia.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang ”Dampak Covid 19 Terhadap Lingkungan Organisasi lembaga pendidikan” ini.

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
BAB IPENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 5
BAB IIKAJIAN PUSTAKA
A. Teori Inti dari Tujuan (1) 6
B. Teori Inti dariTujuan (2) 9
BAB IIIMETODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 10
B. Unit Analisis 10
1. Subjek Penelitian 10
2. Informasi Penelitian 10
3. Lokasi Penelitian 11
C. Metode Pengumpulan Data 11
D. Teknik Analisis Data 11
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 12
1. Inti dariTujuan (1) 13
2. Inti dariTujuan (2) 14
B. Pembahasan/Diskusi 15
1. Inti dariTujuan (1) 15
2. Inti dariTujuan (2) 15
BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan 16
B. Implikasi 16
C. Saran 16
DAFTAR PUSTAKA **18**
LAMPIRAN-LAMPIRAN **19**

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadimanusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu Pendidikan.[32]

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.[33]

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.

---

[32]Ali Mudhofir, *Pendidikan Profesional,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 2

[33]E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistemtis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorongke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogyanya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.[34]

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.

Dalam mendukung profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu untuk mewujudkan guru yang berprofesional dapat ditunjang

[34]Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence,* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

dengan visi sekolah serta pengalaman mengajar yang diidentifikasi sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Rendahnya komitmen yang dimiliki seorang guru membuat tugas guru menjadi kurang maksimal kurangnya kepedulian dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Profesionalisme guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Ketrampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggungjawab guru sebagai pengajar dan pendidik secara sempit dapat diinterprestasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan keinginan semua pihak terutaama masyarakatumum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina siswa. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga profesionalisme guru menjadi penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja guru.[35]

Dengan demikian, minat belajar merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan belajar siswa. Disamping itu minat belajar juga dapat mendukung dan mempengaruhi proses belajar mengajar disekolah. Namun dalam praktiknya tidak sedikit guru menemukan kendala di dalam kelas, karena kurangnya minat siswa dalam pembelajaran. Jika hal ini terjadi, maka proses belajar mengajar pun akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru, peran dan posisi kepala madrasah menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan yang diharapkan Madrasah Aliyah. Kepala madrasah dituntut memiliki jiwa lingkungan sekolah mengatur semua aktifitas madrasah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sehubungan dengan uraian di atas maka dilakukan penelitian agar mendapatkan informasi berkenaan denganDampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

[35]Imam Supardi, *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya,* (Bandung: PT Alumni, 2003), h. 45.

1. Bagaimana dampak pandemi covid 19 terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari?
2. Bagaimana dampak covid 19 terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak pandemi covid 19 terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.
2. Untuk mengetahui dampak covid 19 terhadap kinerja tenaga pendidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis
    a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.
    b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.
2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata kepada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di Madrasah.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini didapat dari berbagai referensi yang di dalamnya berisi tentang bahan kajian yang relevan dengan permasalahan yang penulis teliti saat ini. Penelusuran pustaka dimaksudkan untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan mendapatkan berbagai informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Peneliti juga menggunakan beberapa referensi yang serupa namun memiliki perbedaan dalam penelitian. Artinya memiliki kesamaan dalam mengkajisebuahmaknapembacaanayat-ayatpilihannamunberbedadalamtradisinya yaitu sebagai berikut :

1. Skripsi Ina Kristiyana (2019), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019. Skripsi ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang ditunjukan dengan Fhitung sebesar 113,324 dengan signifikasi sebesar 0,577 > 0,420 dan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 18%.[36]
2. Tesis Muhammad Sa'dullah (2020), Pandemi Covid 19 dan Implikasinya Terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Tesis*, Jurusan Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Salatiga, 2020. Tesis ini menjelaskan bahwa guru disemua jenjang pendidikan dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baru terkait dengan pembelajaran jarak jauh (PJJ). Hal ini menjadikan setiap guru mempersiapkan secara optimal segala bentuk pelajaran dan semua potensi yang ada melalui media.[37]
3. Tesis Sahlan Lubis (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, *Tesis*, Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas

[36]Ina Kristiyana, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame, *Skripsi,* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.

[37]Muhammad Sa'dullah, Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, *Tesis,* Pendidikan Agama Islam Pasca IAIN Salatiga, 2020.

Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019. Dalam tesis tersebut dijelaskan bahwa lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38%. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja yang ada dapat tercipta dengan nyaman dan kondusif didukung pula dengan disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Model Medan.[38]

4. Skripsi Ira Oktaviana (2015), Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar di Daerah Binaan I Kecamatan Limpung Kabupaten Batang, *Skripsi*, Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015. Dalam skripsi tersebut menjelaskan bahwa 63,9% motivasi belajar dipengaruhi oleh lingkungan sekolah. Sedangkan 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.[39]
5. Skripsi Arinda Yuliani (2017), Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 7 Yogyakarta, *Skripsi*, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017. Skripsi ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas XI sebesar 20,80%. Adapun penggunaan media pembelajaran terhadap motivasi belajar siswa kelas XI sebesar 16,50%. Dan pengaruh penggunaan media pembelajaran serta motivasi belajar siswa sebesar 26,50%. Hal ini menunjukan bahwa media pembelajaran sangat menguntungkan dan memberikan kualitas serta kuantitas siswa kelas XI.[40]

A. Teori Inti I

Menurut Lubis, lingkungan yang dilaksanakan melalui sub sistem dalam organisasi dikelompokkan sebagai berikut :

a. Sub sistem produksi, yang melaksanakan pembuatan produk atau jasa yang merupakan

---

[38]Sahlan Lubis, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, *Tesis*, Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2019.

[39]Ira Oktaviana, Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar Binaan I, *Skripsi,* PGSD Universitas Negeri Semarang, 2015.

[40]Arinda Yulianti, Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7, *Skripsi,* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.

output organisasi.

b. Sub sistem perbatasan (Boundary Spanning), yang menangani transaksi yang terjadi pada batas antara organisasi dengan lingkungan yang terdiri perbatasan pada sisi input dan perbatasan pada sisi output.
c. Sub sistem pemeliharaan (Maintenance), yang bertugas menjaga kelancaran operasi organisasi.
d. Sub sistem penyesuaian (adaptasi), yang melakukan perubahan organisasi terhadap perubahan lingkungan, untuk melihat permasalahan, penempatan, perubahan, atau mengatur adaptasi terhadap perubahan tersebut.
e. Sub sistem pengarah (manajemen), yang terpisah, berfungsi sebagai pengarah dari keseluruhan sub sistem lainnya untuk penentuan arah, strategi, tujuan, dan kebijakan, mengembangkan organisasi dan mengatur serta mengkoordinasikan.

B. Teori Inti II

Rusdiana & Haryati, memandang ”profesional” adalah menempatkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang memadahi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan sebaiknya perlu menghindari sikap mengambil jalan pintas dengan melakukan tindakantindakan spekulatif.[41]

[41]A. Rusdiana dan Yeti Haryati, *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif,* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 25.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Masalah

Secara metodologis, penelitian ini termasuk kedalam ruang lingkup penelitian lapangan (*Field Research)* dengan pendekatan kualitatif. Penelitian *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke kancah atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang diamati oleh seorang peneliti.[42]

Pendekatan yang dilakukan itu menggunakan teknik pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif ini merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan konstruksi atau dapat diartikan seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna secara social dan historis, dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola yang mengahasilkan suatu fenomena yang dapat dijadikan sebagai inti dari penelitian.[43]

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki. Individu disini adalah kepala Madrasah sebagai pemangku kebijakan. Selain dari pada itu, individu disini mencakup juga tenaga pendidik sebagai eksekutor lapangan.

2. Informasi Penelitian

Pada penelitian ini, informasi penelitian diambil dari informan yang terdiri dari Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari dan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

3. Lokasi Penelitian

Setelah peneliti melakukan beberapa survey yang telah dilakukan. Akhirnya, penulis menetapkan lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Muhammadiyah TanjungsariKabupaten Sumedang, yang didalam lembaga tersebut terdapat apa yang dibutuhkan oleh peneliti yang

---

[42]S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 36

[43]Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 28

mana ini dapat mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *Natural Setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi yang berperan serta dalam penelitian *(Participation Observation)*, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dengan menggunakan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang jelas serta terperinci. Adapun langkah-langkah analisis yang penulis lakuakn selama dilapangan adalah Reduksi data, Penyajian data, Verifikasi data.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai obyek penelitian berdasarkan data dari variable yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk penguji hipotesa. Setelah data terkumpul, maka peneliti berusaha menjelaskan suatu obyek permasalahan secara sistematis serta memberikan analisa secara cermat dan tepat terhadap obyek kajian tersebut.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Dampak Covid 19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Wabah virus covid 19 merupakan suatu pandemi krisis penyakit yang berbahaya, selain bedampak kepada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Dampak pada pendidikan itu terjadi salah satunya di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak dari wabah pandemi covid 19 dalam lingkungan organisasi lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh untuk kelangsungan pembelajaran, karena tidak adanya juga persiapan pembelajaran secara online.

Sebagai penguat didalam penelitian ini ada keterkaitan hasil pembelajaran dengan teori yang digunakan. Salah satu dari pada teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yaitu interaksi lingkungan dalam organisasi. Didalamnya terdapat beberapa point antara lain adalah Sistem Produksi, sistem perbatasan, sistem pemeliharan, sistem penyesuaian (adaptasi), dan sistem pengarahan.

Teori diatas bisa digunakan dalam penelitian ini karena dinilai sangat tepat terhadap apa yang sedang diteleti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan pengarahan. Dampak dari pada covid 19 yang sedang melanda tidak hanya indonesia melainkan seluruh dunia sangat merugikan pada beberapa sektor. Sektor pendidikan sangat terasa dampaknya karena penyusunan perencanaan pendidikan yang sudah di tetapkan tidak sejalan karena keadaan yang sedang tidak baik-baik saja. Hal ini menjadikan kepala sekolah harus memberikan arahan serta solusi sebagai jalan alternatif untuk mengatasi masalah yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat beradaptasi terkait pandemi yang sedang terjadi, adaptasi itu antara lain adalah dengan membuat plan B yaitu bagaimanapun keadaannya memberikan pendidikan harus tetap berjalan dengan pembelajaran lewat Daring (online).

Pembelajaran online saat ini memaksa semua pihak dari lembaga pendidikan untuk mengikuti kebijakan saat ini yang dilaksanakan agar pembelajaran tetap berlangsung, dan yang menjadi pilihan yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi masa kini.

Adapun hasil wawancara kepada kepala sekolah di Madrasah AliyahMuhammadiyah Tanjungsari, kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menghadapi dampak dari wabah covid 19, sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak terlalu kuwalahan untuk mengatasi kebijakan pendidikan secara online. Kepala sekolah berupaya memberikan motivasi dan pengarahan

kepada tenaga pendidik (guru) untuk mempersiapkan materi pembelajaran secara Daring (Online). Meskipun, pembelajaran secara online membutuhkan banyak sekali kesiapan seperti fasilitas, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran secara online atau daring membuat para siswa dan para tenaga kerja dituntut agar lebih menguasi teknologi pada saat ini. sehingga suka tidak suka mereka harus berdamai dengan situasi dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah untuk melakukan segala halnya. Dalam penyelenggaraaan pendidikan secara online ini juga menuai banyak hambatan seperti pada fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga untuk para siswa dan tenaga pendidik juga masih perlu bimbingan untuk mengahadapi pembelajaran secara online seperti ini. Dampak yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan tidak hanya terhadap siswa, guru, dan juga wali dari siswa, tetapi dampak itu juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengurangi dampak dari wabah covid 19 karena itu sekolah juga banyak masalah yang terjadi pada perkembangan kualitas sekolah. Karena tidak semua anak didik dapat melakukan pembelajaran secara online sehingga itu dapat menurunkan integritas sekolah terhadap sekolah yang bermutu. Manajemen dalam pendidikan juga senantiasa membantu para tenaga pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen juga harus selalu siap dengan masalah-masalah yang terjadi.

Selain hasil wawancara kepada kepala sekolah, tenaga pendidik juga tidak luput dari penelitian kami karena tenaga pendidik adalah responden paling penting terhadap hasil dari pada penelitian ini.

Menurut hasil wawancara terhadap tenaga pendidik di Madrasah AliyahMuhammadiyah Tanjungsari, dampak pandemi yang dirasakan seorang tenaga pendidik (guru) yaitu tidak semua guru mahir dan menguasai teknologi internet dan media sosial lainnya saat ini. banyak dari tenaga pendidik yang sudah senior tidak mempunyai atau tidak dapat menggunakan fasilitas yang mendukung pebelajaran online. Seperti komputer, laptop, dan juga handphone yang canggih yang dapat digunakan untuk pembelajaran. Oleh karena itu untuk memenuhi pembelajaran seharusnya mereka mendapatkan bimbingan terlebih dahulu.

Hambatan selanjutnya yaitu para guru yang belum terbiasa dengan adanya pembelajaran berjarak, karena mereka sudah terbiasa dengan pembelajaran secarang langsung atau bertatap muka dengan para siswanya. Sehingga begitu juga membutuhkan adaptasi dan pembinaan yang

akan membutuhkan waktu untuk melakukannya. Pembelajaran online juga berdampak akan kualitas peserta didik. Oleh karena itu, setiap guru dituntut agar dapat mendidik para siswanya tetap menjadi sumber daya manusia yang bermutu bagi bangsa dan negara. Setiap guru juga membutuhkan interaksi antar sesama guru, tetapi karena adanya pandemi saat ini jarak sosial terjadi diantara mereka. Interaksi sosial sangatlah penting bagi seorang guru untuk mendapatkan mendiskusikan bagaimana masa depan anak didiknya, bagaimana mereka dapat menumbuhkan semangat belajar, dan lainnya.

Kendala yang dihadapi guru juga terdapat pada koneksi jaringan. Jaringan yang tidak lancar akan menghambat adanya proses pembelajaran, sehingga setiap guru harus mempunyai koneksi yang kuat dan itu juga membutuhkan biaya data. Maka tidak hanya siswa, guru juga mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan pembelajaran. Banyak biaya yang harus dikeluarkan oleh guru, baik itu berupa maerial maupun non marial. Seperti halnya digunakan untuk membeli pulsa telephon, pulsa data, dan juga untuk mengakses yang dibutuhkan dalam pembelejaran.

Guru juga harus meluangkan ekstra lebih waktu yang tidak dapat ditentukan untuk melaporkan bagaimana perkembangan pelajaran kepada pihak sekolah, dan juga guru harus meluangkan waktu untuk mempelajari dan beradptasi hal-hal baru yang ada saat pandemi dan guna untuk tetap mempertahankan kualitas peserta didik meskipun dalam situasi sulit seperti ini. sekolah juga seharusnya menfasilitasi para guru dan murid untuk melakukan pembelajaran ini, dengan cara melakukan pembinaan dan juga memberi sumbangan kuota data untuk para siswa dan guru, karena juga pembelajaran online seperti ini membutuhkan ekstra kuota dan juga waktu yang ekstra.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang sudah penulis teliti melalui proses observasi lapangan, dan juga dari hasil wawancara terhadap pihak-pihak yang bersangkutan seperti Kepala Madrasah, dan Guru-guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Maka dapat diambil bahwa:

1. Dampak Covid 19 terhadap kinerja Kepala Madrasah adalah Kepala Madrasah harus beradaptasi dengan lingkungan yang baru karena adanya perubahan lingkungan, untuk melihat permasalahan, penempatan, perubahan, atau mengatur adaptasi terhadap perubahan tersebut. Selain itu Kepala Madrasah memberikan motivasi dan bimbingan teknis terkait perubahan sistem pada lembaga pendidikan.
2. Dampak Covid 19 terhadap kinerja Tenaga Pendidik adalah tenaga pendidik kewalahan terkait sistem pendidikan yang baru, banyak sekali hambatan yang dihadapi seperti belum siapnya materi dan metode serta aplikasi online yang memiliki keterbatasan jam tanyang.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Pemilihan keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang timbul dapat memberikan dampak positif bagi setiap anggota di dalam organisasi lembaga pendidikan. Arahan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru baik seperti apapun kondisinya, seberat apapun pekerjaannya apabila merubah persepsi menjadi positif maka akan memudahkan segala pekerjaan. Walaupun tidak ada interaksi secara langsung, karena sudah di dukung dengan teknologi, maka lembaga pendidikan dan pihak yang terkait harus bijak menggunakan teknologi menjadi sebuah wadah dalam segala bentuk kegiatan

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan baik itu kepala sekolah atupun tenaga pendidikan bahwa pada zaman ini setiap orang harus bisa menggunakan teknologi, agar

apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan jalan keluar dari segala masalah adalah dari teknologi, maka tenaga pendidikan dan kepala sekolah tidak kebingungan dalam menggunakan teknologi yag sudah tersedia.

C. Rekomendasi

Saran dari pada dampak covid 19 terhadap lingkungan organisasi lembaga pendidikan adalah kepala sekolah harus lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kebijakan agar tidak ada kebingungan dalam setiap anggota yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Kristiyana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sukarame. *Skripsi*.

Lubis, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Tesis*.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

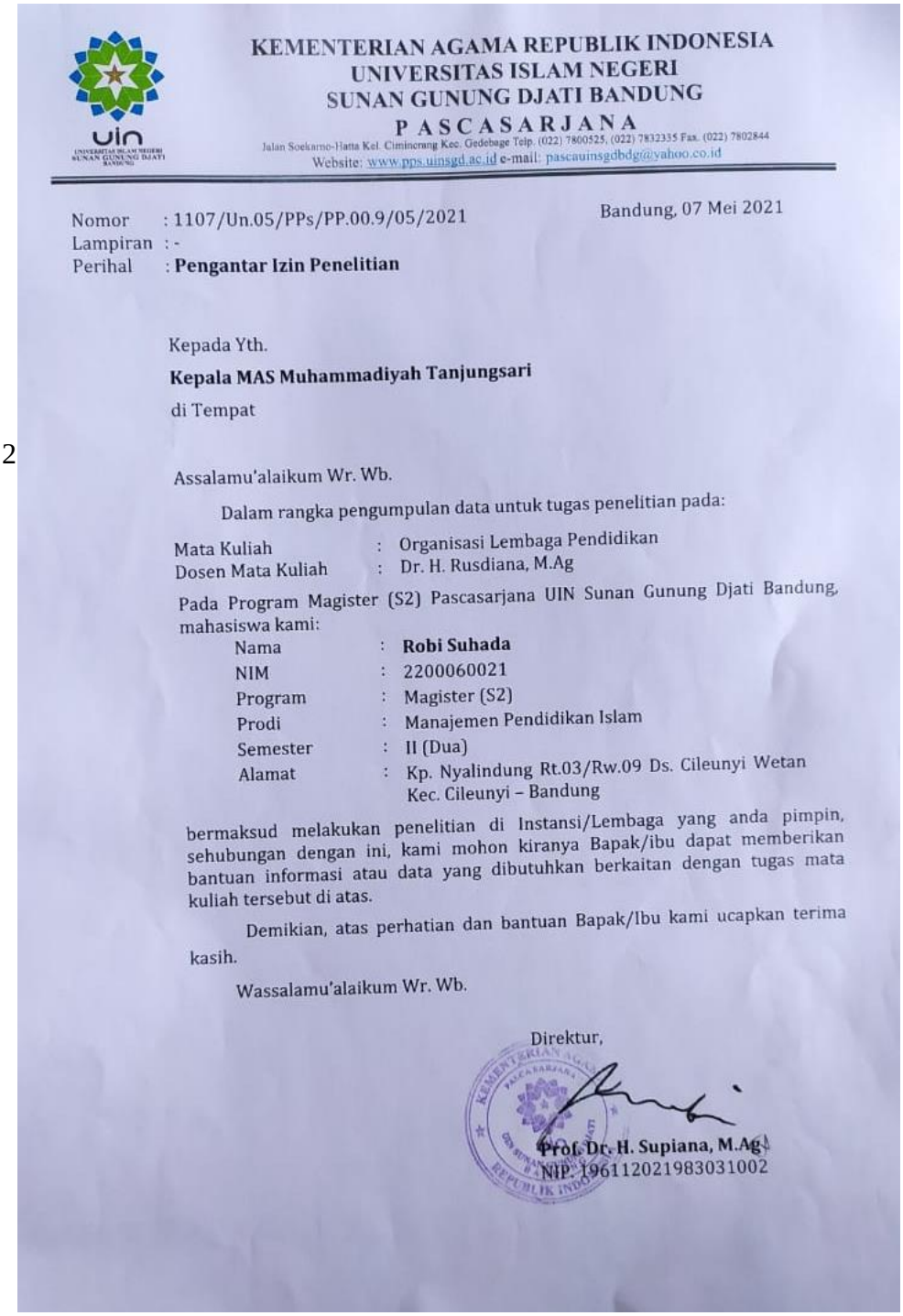
Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

Yulianti, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Belajar dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMKN 7. *Skripsi*.

Lampiran-lampiran :

1. Surat Pengantar Izin Penelitian

2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA
Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimincrang Kec. Gedebage Telp. (022) 7800525, (022) 7832335 Fax. (022) 7802844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id e-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 1107/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Bandung, 07 Mei 2021

Kepada Yth.
Kepala MAS Muhammadiyah Tanjungsari
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama	:	**Robi Suhada**
NIM	:	2200060021
Program	:	Magister (S2)
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Semester	:	II (Dua)
Alamat	:	Kp. Nyalindung Rt.03/Rw.09 Ds. Cileunyi Wetan Kec. Cileunyi – Bandung

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUMEDANG
MA MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI
STATUS: TERAKREDITASI A (AMAT BAIK)
Alamat : Jln. Raya Tanjungsari No. 189 Tlp. 022 7914274-Sumedang 45362
E_mail :Masmuhammadiyah tanjungsari@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 43/III/4.AU/O/2021

Kepala Madrsah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **Robi Suhada**
NIM	: 2200060021
Program Studi	: Magister (S2)
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: II (Dua)
Judul Penelitian	: Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari)

Benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di MA Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang mulai tanggal 8 Mei 2021 sampai dengan tanggal 11 Mei 2021.

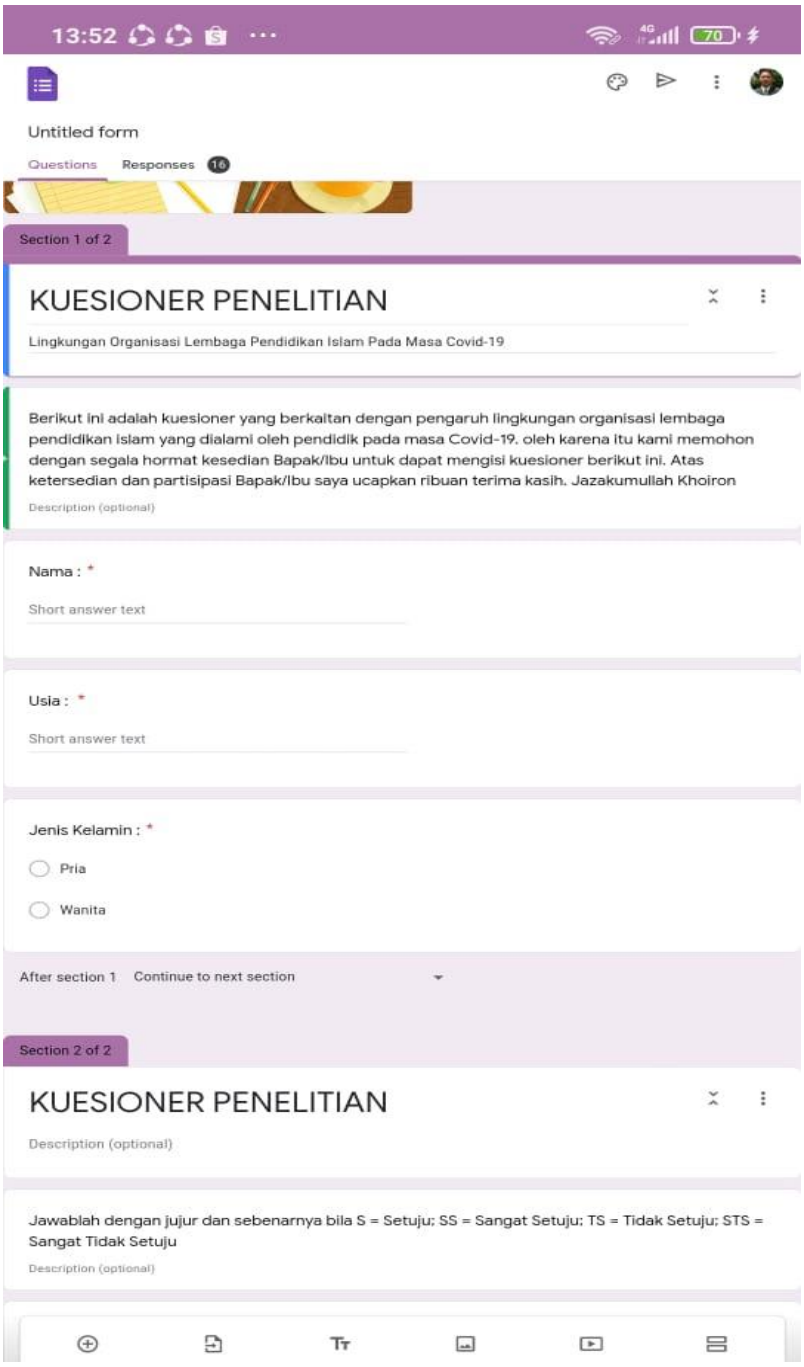
Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tanjungsari, 11 Mei 2021

Kepala Madrasah,

Agus Jaenudin,S.Pd.I

3. Bukti Kuesioner Penelitian dan Responses



13:52 ··· 70

docs.google.com/forms/d/1 8

Untitled form

Questions Responses 16

16 responses

Accepting responses

Summary Question Individual

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan organisasi lembaga pendidikan islam yang dialami oleh pendidik pada masa Covid-19. oleh karena itu kami memohon dengan segala hormat kesedian Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersedian dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan ribuan terima kasih. Jazakumullah Khoiron

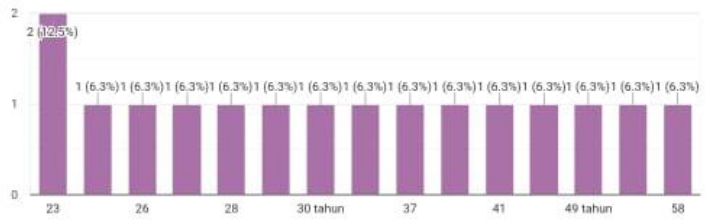
Nama :

16 responses

- Erna Nurhayati
- Hayati
- Ceceh Sukaesih
- Ahmad Aliyudin
- Nani
- Ida Walidah
- Nendah Siti Rokayah
- Komala
- Kokom Komalasari

Usia :

16 responses



4. Foto-foto kegiatan penelitian





5. Bukti kerja kelompok



behavior
ffect their
nalism is
ucational
e able to
: 1) What

is the impact of the Covid 19 pandemic on the performance of the Principal of Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. 2) What is the impact of the Covid 19 pandemic on the performance of teaching staff at Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

Keyword: The impact of the covid 19 pandemic, the environment, educational institution organizations

ABSTRAK

Lingkungan sekolah menjadi stimulus yang berpengaruh terhadap kesiapan dan perilaku siswa dalam belajar. Lingkungan sekolah yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi siswa, sehingga mempengaruhi kesiapannya untuk mengikuti pelajaran dan berperilaku baik dalam belajar. Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti waktu kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh yang besar dalam dunia pendidikan sehingga mampu menghasilkan hasil pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis sebagai berikut: 1) Apa dampak pandemi Covid 19 terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. 2) Apa dampak pandemi Covid 19 terhadap kinerja tenaga pengajar di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari.

Kata kunci: Dampak pandemi Covid 19, Lingkungan, Organisasi Institusi Pendidikan

INTRODUCTION

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Peran pendidik sangat strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Tenaga kependidikan profesional mampu mengajar siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dari segi guru perlu memperhatikan siswa secara individu. Guru profesional adalah guru yang memiliki sekumpulan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus di bidang keguruan sehingga dapat mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Dalam menunjang profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh yang besar dalam dunia pendidikan sehingga mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan guru yang profesional dapat didukung oleh visi sekolah dan pengalaman mengajar yang diidentikkan sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

METHODS

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian lapangan (Field Research) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengarahkan peneliti ke tempat kejadian atau di tempat fenomena yang akan diteliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati peneliti.

RESULT

Wabah virus covid 19 merupakan pandemi krisis penyakit berbahaya, selain berdampak pada perekonomian juga berdampak pada pendidikan. Salah satu dampak terhadap pendidikan terjadi di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak wabah Covid 19 pada lingkungan organisasi institusi pendidikan sangat berpengaruh bagi kelangsungan pembelajaran, karena belum adanya persiapan pembelajaran secara online.

Sebagai penguat dalam penelitian ini, terdapat hubungan antara hasil belajar dengan teori yang digunakan. Salah satu teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Lubis yaitu tentang interaksi lingkungan dalam organisasi. Di dalamnya terdapat beberapa poin, antara lain Sistem Produksi, Sistem Perbatasan, Sistem Perawatan, Sistem Penyesuaian (Adaptasi), dan Sistem Pembinaan.

Teori di atas dapat digunakan dalam penelitian ini karena dianggap sangat tepat tentang apa yang diteliti, salah satunya adalah sistem penyesuaian dan arah. Dampak Covid 19 yang melanda tidak hanya Indonesia tetapi seluruh dunia sangat merugikan di beberapa sektor. Dampak sektor pendidikan sangat terasa karena penyusunan perencanaan pendidikan yang telah ditetapkan tidak sejalan karena keadaan yang kurang mendukung. Hal tersebut membuat kepala sekolah harus memberikan arahan dan solusi sebagai alternatif untuk mengatasi permasalahan yang sedang dialami oleh lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu beradaptasi dengan pandemi yang sedang berlangsung, adaptasi tersebut adalah dengan membuat plan B, yang artinya bagaimanapun keadaannya, memberikan pendidikan harus tetap dilanjutkan dengan pembelajaran online.

Pembelajaran online saat ini memaksa semua pihak dari institusi pendidikan untuk mengikuti kebijakan yang berlaku saat ini agar pembelajaran dapat terus berjalan, dan pilihannya adalah dengan memanfaatkan perkembangan teknologi saat ini.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Kepala sekolah bersiap menghadapi dampak wabah Covid 19, agar institusi pendidikan tidak terlalu kewalahan menghadapi kebijakan pendidikan online. Kepala sekolah berusaha memberikan motivasi dan arahan kepada pendidik (guru) untuk menyiapkan materi pembelajaran Online (Online). Padahal pembelajaran online membutuhkan banyak kesiapan seperti sarana, prasarana, dan lain sebagainya.

Pembelajaran online atau online menuntut siswa dan pekerja menjadi lebih mahir dalam teknologi saat ini. Jadi suka atau tidak, mereka harus menerima situasi tersebut dan menerima apa yang harus mereka lakukan agar mudah melakukan sesuatu. Dalam penyelenggaraan pendidikan online ini juga banyak kendala, seperti fasilitas, biaya, jaringan internet, dan juga penguasaan teknologi yang masih rendah. Sehingga pelajar dan pendidik juga tetap membutuhkan bimbingan untuk menghadapi pembelajaran online seperti ini. Dampak yang terjadi dalam penyelenggaraan pendidikan tidak hanya bagi siswa, guru, dan juga wali siswa, namun dampak ini juga terjadi pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk meredam dampak wabah Covid 19. Oleh karena itu sekolah juga mengalami banyak kendala yang terjadi. Pengembangan mutu sekolah. Karena tidak semua siswa dapat belajar secara online sehingga dapat menurunkan integritas sekolah menuju sekolah yang berkualitas. Manajemen dalam dunia pendidikan juga selalu membantu pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, oleh karena itu manajemen harus selalu siap menghadapi permasalahan yang terjadi.

Demikian hasil wawancara dengan pendidik di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tanjungsari. Dampak dari pandemi yang dirasakan oleh seorang pendidik (guru) adalah tidak semua guru terampil dan menguasai teknologi internet dan media sosial lainnya saat ini. Banyak dari para pendidik senior tidak memiliki atau tidak dapat menggunakan fasilitas yang mendukung pembelajaran online. Seperti komputer, laptop, bahkan handphone canggih yang bisa digunakan untuk belajar. Oleh karena itu untuk memenuhi pembelajaran mereka harus mendapatkan bimbingan terlebih dahulu.

Kendala selanjutnya adalah para guru yang kurang paham dengan pembelajaran jarak jauh, karena terbiasa belajar langsung atau bertatap muka dengan siswanya. Sehingga juga membutuhkan adaptasi dan pembinaan yang akan membutuhkan waktu untuk melakukannya. Pembelajaran online juga berdampak pada kualitas siswa. Oleh karena itu, setiap guru dituntut

untuk dapat mendidik siswanya agar tetap menjadi sumber daya manusia yang berkualitas bagi bangsa dan negara. Setiap guru juga membutuhkan interaksi antar sesama guru, namun karena pandemi yang terjadi saat ini, terjadi social distancing di antara mereka. Interaksi sosial sangat penting bagi seorang guru untuk dapat mendiskusikan bagaimana masa depan siswanya, bagaimana mereka dapat menumbuhkan semangat belajar, dan lain sebagainya.

Kendala yang dihadapi guru juga ditemukan pada koneksi jaringan. Jaringan yang tidak mulus akan menghambat proses pembelajaran, sehingga setiap guru harus memiliki koneksi yang kuat dan juga membutuhkan biaya data. Jadi tidak hanya siswa, guru juga mengeluarkan lebih banyak uang untuk melakukan pembelajaran. Banyak biaya yang harus dikeluarkan oleh guru, baik berupa maerial maupun non marial. Seperti digunakan untuk membeli pulsa, pulsa data, dan juga untuk mengakses apa yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

DISCUSSIONS AND CONCLUSIONS

Dampak Covid 19 terhadap kinerja Kepala Madrasah adalah Kepala Madrasah harus beradaptasi dengan lingkungan baru akibat perubahan lingkungan, melihat masalah, penempatan, perubahan, atau mengatur adaptasi terhadap perubahan tersebut. Selain itu, Kepala Madrasah memberikan motivasi dan bimbingan teknis terkait perubahan sistem di lembaga pendidikan

Dampak Covid 19 terhadap kinerja pendidik adalah pendidik kewalahan dengan sistem pendidikan yang baru, sehingga banyak kendala yang dihadapi seperti ketidaksiapan materi dan metode serta aplikasi online yang memiliki jam bertanya yang terbatas.

REFERENCES

Emzir. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif kuantitatif.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haryati, A. R. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif.* Bandung: Pustaka Setia.

Margono, S. (1997). *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Masaong, K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Intelligence.* Bandung: Alfabeta.

Mudhofir, A. (2012). *Pendidikan Profesional.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktaviana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Skeolah terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas V Sekolah Dasar Binaan I. *Skripsi*.

Sa'dullah, M. (2020). Pandemi Covid 19 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Tesis*.

Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya.* Bandung: PT. Alumni.

MAKALAH HASIL REVISI
KELOMPOK 2 KE KELOMPOK 3

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh :

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 2	2200060023	Salman Faturrahman
	2200060024	Sandi Nurahman
	2200060025	Siti Khodijah Hidayati
	2200060026	Seiawan Maulani

Makalah yang diperiksa :

Kelompok	:	3
Judul Makalah	:	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19
Dikerjakan hari/tgl	:	Sabtu, 22 Mei 2021

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Pada hlm. Abstrak, tidak mencantumkan tidak mencantumkan halaman		√
2	Pada hlm. ii Daftar isi teracak antara sub judul dan halaman		√
3	Pada Bab 1 Banyak penulisan kata yang kurang tepat	√	
4	Pada hal 1, Bab 1 Latar Belakang Masalah Kurang mengungkap masalah secara umum ke khusus maupun sebaliknya	√	
5	Pada hal 2,3 Bab 1, Rumusan masalah, Tujuan Penelitian, dan Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian tidak memakai rata justify dan tidak menambahkan Kegunaan dan Manfaat Untuk Sekolah yang di Teliti??		√
6	Pada hal 4, Bab II, Sub Bab A teori kurang di uraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
7	Pada hal 4, Bab II, Sub Bab B teori kurang di uraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
8	Pada hal 5, Bab II, Sub Bab C teori kurang di uraikan secara utuh sehingga pembaca sulit memahaminya dengan jelas	√	
9	Pada hal 8, Bab III, Sub Bab B terlihat penulisan kata yang rancu	√	
10	Pada Bab IV, terdapat beberapa kata yang seharusnya penulisan nya miring atau italic dan ada beberapa kata yang penulisan nya kurang tepat		√
11	Pada hal 20, Bab V terdapat beberapa kata yang seharusnya penulisan nya miring atau italic		√
12	Pada bagian poster Kesimpulan hanya menampilkan hasil kesesuaian saja, tidak dijelaskan secara rinci	√	

13	Pada bagian jurnal tujuan penelitian pada abstrak menggunakan kalimat pertanyaan	√	
14	Pada bagian jurnal Hasil Dan Pembahasan terdapat struktur organisasi dalam penyimpanan tata letaknya terpotong footer		√
15	Pada bagian jurnal Pembahasan dan Diskusi terdapat beberapa sub judul yang teracak		√
16	Pada bagian jurnal kesimpulan pada jurnal ada penulisan number tidak dari number awal langsung ke number 3		√

Bandung, 22 Mei 2021

Ketua Kelompok 2



Setiawan Maulani

NIM 2200060025

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MASA COVID-19

(Mini Riset di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan

Dosen Pengampu : Dr. H. A. Rusdiana, M.Ag.

Disusun Oleh :

Kelompok 3 Kelas Reguler-B/II

1. Tengku Faqrul Razi	Ketua Kelompok
2. Triswara	Anggota
3. Usep Saepul Alam	Anggota
4. Wildan Hadiana	Anggota

PROGRAM SUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Begitu besar peran guru dalam keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Tujuan penelitian miniriset ini adalah untuk mengetahui koherensi antara teori dan fakta iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkebangan zaman. Dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-empat, mengamanatkan empat cita-cita luhur bangsa Indonesia, salah satunya ialah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Inovasi Pendidikan tentunya menjadi momentum penting ditengah situasi Covid-19. Sudah lebih dari 1 (satu) tahun, dampak pandemi menjalar ke dunia Pendidikan. Akibatnya, seluruh aspek Pendidikan harus bisa adaptif terhadap perubahan *learning system.*

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar keadaan iklim dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung terutama di tengah suasana pandemi Covid-19.

Sebagai penutup, laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 9 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i
DAFTAR ISI..... ii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 2
C. Tujuan Penelitian 3
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 3
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Iklim Organisasi 4
B. Budaya Organisasi 4
C. Kinerja Guru 5
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 7
B. Unit Analisis 8
1. Subjek Penelitian 8
2. Informasi Penelitian 8
3. Lokasi Penelitian 8
C. Metode Pengumpulan Data 9
D. Teknik Analisis Data 9
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 11
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 11
2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 12
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 13
4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 13
B. Pembahasan/Diskusi 14
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 14

2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 15

3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa pandemi Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 16

4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 18

BAB IV KESIMPILAN

A. Kesimpulan 20

B. Implikasi 20

C. Saran 21

DAFTAR PUSTAKA **22**

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa dan negara, karena melalui Pendidikan kita bisa meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Mulyasa mengatakan bahwa keberhasilan pembauan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.[44]

Begitu besar peran guru dala keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. sebagaimana pendapat Saifulloh dan Hermanto[45], kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tetapi pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia masih rendah. Menteri keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah tapi kinerjannya tidak kompeten.[46] Oleh karena itu, kinerja guru menjadi penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap anak didik. Sementara itu, kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan Pendidikan di sekolah. Seseorang gutu yang mempunya kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tingi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul

---

[44] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.

[45] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208

[46] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017

begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[47]

Berbicara mengenai iklim organisasi, pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Menurut Kurniadin dan Machali budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinana, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[48] Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. pada tanggal 3 Mei 2021 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung. Melihat situasi pendidikan saat ini masih belajar dalam jaringan (*Online*), maka Peneliti lebih menekankan pada situasi pandemi Covid-19 berkenaan dengan iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Masa Covid-19."

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?
2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?

---

[47] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)

[48] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?
4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan :

1. Iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
2. Budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung
4. Pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitain diatas, maka kegunaan dan manfaat hasil penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan pengetahuan yang lebih kepada pembaca hasil penelitian secara luas tentang manfaat topik yang diangkat.
2. mengetahui kesesuaian antara teori dan praktik tentang iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Sebagai referensi untuk dijadikan Jurnal Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnyaa yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.[49]

Kemudian menurut Rahimic[50] iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.[51] Sedangkan menurut Mulyadi (2010: 90) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.[52] Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

---

[49] Sarjana S. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.* (Jurnal Pendidikan 2012, vol 173-186)

[50] Rahimic. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bonsia and Herzegonia Companies.* (International Bussiness Research 2013, vol 129-230)

[51] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

[52] Mulyadi. *Kepempinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu.* (Malang; UIN-Maliki Press, 2010) hal 90

Soetopo (2010: 130-131) mengemukakan bahwa karakteristrik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut[53]:

1) inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indepedensi yang dipunyai setiap anggota organisasi;
2) toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu suatu budaya organisasi yang dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk bertindak agresif dan inovatif;
3) pengarahan yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan;
4) integrasi yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
5) dukungan manajemen maksudnya dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan;
6) kontrol dengan alat kontrol berupa peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi;
7) identitas yang dimaksud sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi;
8) sistem imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai;
9) toleransi terhadap konflik;
10) pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

C. Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.[54] Selain itu, Mulyasa mendefenisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja seseorang dalam melaksanankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dapat dinilai dari hasil karyanya baik secara kuantitas maupun kualitas.[55]

---

[53] Soetopo. H. *Perilaku Organisasi.* (Bandung; Rosdakarya, 2010) hal 130-131
[54] Hanafi, M. *Manajemen Resiko.* (Yogyakarta;UPPSTIM Yogyakarta, 2006) hal 20
[55] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 136.

Secara terperinci Umar mengungkapkan beberapa indikator yang dapat dilihat berkenaan dengan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[56]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

[56] Umar, U. *Menjadi Guru Profesional* (Rosdakarya, 2007) hal 79

BAB III
METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliable, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[57]

Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Sebagaimana dalam penyusunan Skripsi Prodi Pendidikan Bahasa Arab UIN SGD Bandung metode penelitian deskriptif yaitu metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dengan kenyataan di lapangan. suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[58]

Penulis berusaha menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, lebih akurat, mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan berusaha menemukan data secara faktual tentang

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif meurut Sugiyono (2005) adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti ialah

[57] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84
[58] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adlah subjek dari mana data diperoleh.[59] Untuk mendapatkan data yang tepat aka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data (*purposive*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja Guru di masa Covid-19. oleh karena itu, diperlukan subjek yang memenuhi parameter yang dapat mengungkap hal di atas sehingga memungkinkan data dapat di peroleh.

2. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi penelitian diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

a) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
b) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
c) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

---

[59] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Wawancara

   Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya narasumber dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dimulai, data diperoleh secara mendalam, narasumber bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahakan yang lebih bermakna.[60]

   Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (Lexy. J. Meleong: 2002). Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan di lapangan adalah sebagai berikut :

1) Pengumpulan Data

   Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulm

2) Reduksi Data

   Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.

3) Pengolahan Data

[60] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Penyajian data ini dilakukan agar data dapat terorganisasikan dan mudah dipahami.

4) Penarikan kesimpulan

Verifikasi yaitu proses penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumya belum pernah ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

B. Deskripsi data Hasil Penelitian

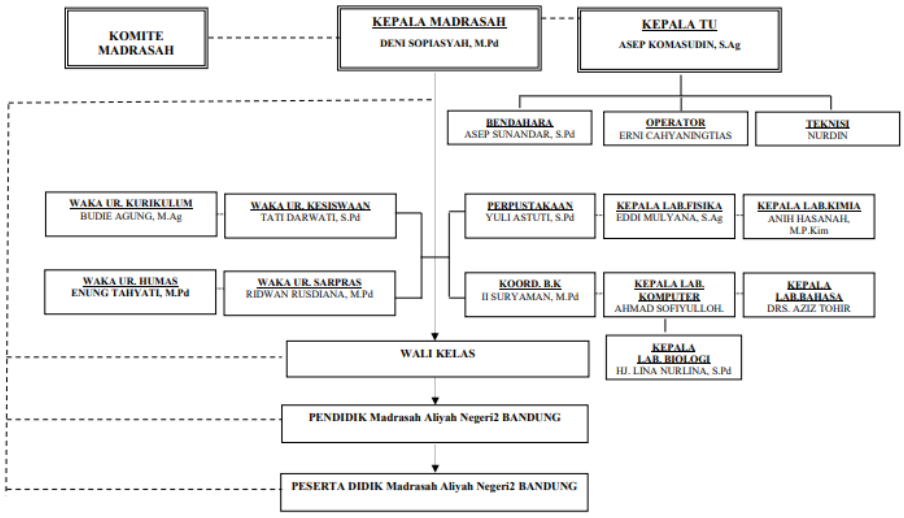
1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, didalamnya ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (*Online*). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan Kelulusan Kelas XII.

STRUKTUR ORGANISASI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDUNG



2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi *zoom* juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui *Voice Note* dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (*Work From* Home) dan WFO (*Work From Office*).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (*online*) dan tatap muka (*offline*), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup *WhatsApp* saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

C. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a) Aspek Kajian Teoritis

Indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (*Online*) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (*Online*).

b) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru.

Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

1. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;
2. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;

3. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.

4. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung

memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[61]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja

[61] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

BAB V

KESIMPILAN

A. Kesimpulan

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

a) Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

b) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

c) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung

d) Peneliti mampu menganalisis pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung di masa pandemi covid-19

2. Implikasi Praktis.

Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung, tentunya menjadi daya dorong konsistensi iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Hasil penelitian ini juga akan dijadikan jurnal dan sebagai bahan seminar mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

1. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.

2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*.

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research*, 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora,* 5 (2), 206-216.

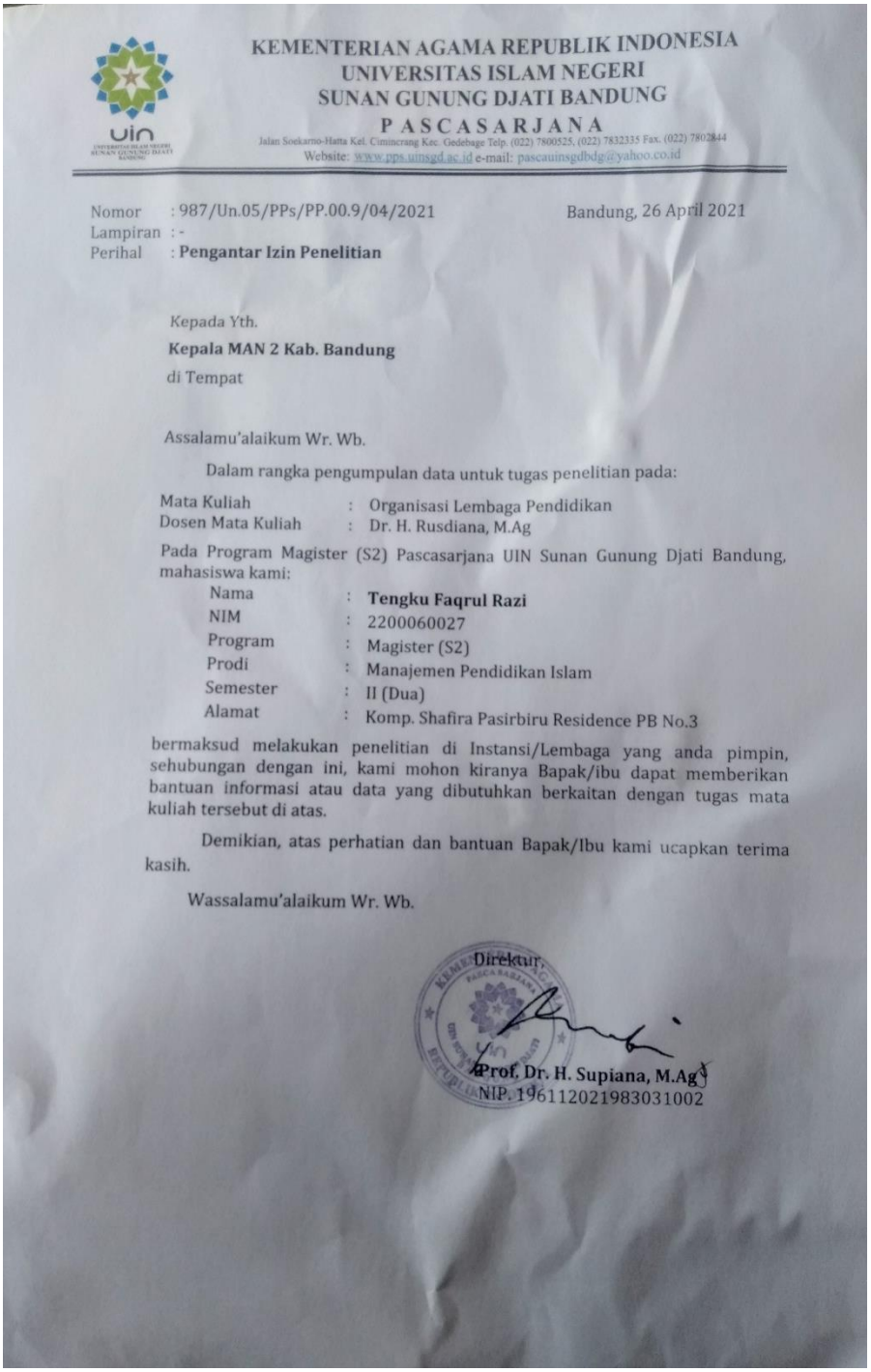
Sarjana, S. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan,* 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA
Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimincrang Kec. Gedebage Telp. (022) 7800525, (022) 7832335 Fax. (022) 7802844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id e-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 987/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 26 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAN 2 Kab. Bandung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Tengku Faqrul Razi**
NIM : 2200060027
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Komp. Shafira Pasirbiru Residence PB No.3

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANDUNG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 BANDUNG
Jalan Sastra Nomor 21 C Solokanjeruk Kabupaten Bandung
Telepon (022) 5959422 ; Faksimili (022) 5959422

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-155/Ma.10.14/PP.00.6/04/2021

Sesuai surat Direktur Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung nomor : 987/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 tanggal : 26 April 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Sopiansyah
NIP : 197605112005011001
Jabatan : Kepala MAN 2 Bandung Kab. Bandung

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Tengku Faqrul Razi
NIM : 2200060027
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

telah melaksanakan Penelitian mulai **tanggal 28 April s.d 03 Mei 2021** di MAN 2 Bandung Kab. Bandung dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian :

Mata Kuliah : Organisasi Lemabaga Pendidikan

Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M. Ag.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 04 Mei 2021
Kepala Madrasah

Deni Sopiansyah
NIP. 197605112005011001


KEMENTERIAN AGAMA RI
MADRASAH ALIYAH NEGERI
MAN 2 BANDUNG
GERBANG DISINFEKTAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana

Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

antara teori dan fakta iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi; struktur organisasi, rapat sekolah; 2) budaya organisasi untuk Guru; E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF) dan WFO. worksop, bimtek; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. pada tanggal 3 Mei 2021 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung. Melihat situasi pendidikan saat ini masih belajar dalam jaringan (*Online*), maka Peneliti lebih menekankan pada situasi pandemi Covid-19 berkenaan dengan iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif dengan teknik wawancara bersama Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. berlokasi di MAN 2 Kab. Bandung pada tanggal 3 Mei 2021

PEMBAHASAN

A. Iklim Organisasi

- Struktur Sekolah
- Tugas dan Wewenang Guru sesuai Jabatan
- Rapat-Rapat Sekolah

B. Budaya Organisasi

- E-learning Madrasah
- PKM Kelas XII
- TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah)

C. Kebijakan Kepala Madrasah

- WFO (Work From Office)
- WFH (Work From Home)

D. Pengaruh Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

- Akun Eksekutif Manajer

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan praktek terkait pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung di masa pandemi

h Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Jurnal Al-
010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.
n Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana
Mahasiswa Pascasarjana MPI UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Abstract. *Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui koherensi antara teori dan fakta iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.*

Keywords: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

Received:	Accepted:	Published:

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa dan negara, karena melalui Pendidikan kita bisa meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu pendidikan. Mulyasa mengatakan bahwa keberhasilan pembauan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran.[62]

Begitu besar peran guru dala keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. sebagaimana pendapat Saifulloh dan Hermanto[63], kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tetapi pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia masih rendah. Menteri keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah tapi kinerjannya tidak kompeten.[64] Oleh karena itu, kinerja guru menjadi penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap anak didik. Sementara itu, kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan Pendidikan di sekolah. Seseorang gutu yang mempunya kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tingi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[65]

Berbicara mengenai iklim organisasi, pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Menurut Kurniadin dan Machali budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinana, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[66] Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum Bapak Budie Agung, M.Pd. pada tanggal 3 Mei 2021 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung. Melihat situasi pendidikan saat ini masih belajar dalam jaringan (*Online*), maka Peneliti lebih menekankan pada situasi pandemi Covid-19 berkenaan dengan iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

---

[62] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.

[63] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208

[64] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017

[65] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)

[66] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

METODOLOGI

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliable, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[67]

Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Sebagaimana dalam penyusunan Skripsi Prodi Pendidikan Bahasa Arab UIN SGD Bandung metode penelitian deskriptif yaitu metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dengan kenyataan di lapangan. suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[68]

Penulis berusaha menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, lebih akurat, mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan berusaha menemukan data secara faktual tentang

E. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif meurut Sugiyono (2005) adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti ialah:

F. Unit Analisis

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adlah subjek dari mana data diperoleh.[69] Untuk mendapatkan data yang tepat aka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data (*purposive*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja Guru di masa Covid-19. oleh karena itu, diperlukan subjek yang memenuhi parameter yang dapat mengungkap hal di atas sehingga memungkinkan data dapat di peroleh.

5. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi penelitian diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

d) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
e) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
f) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa kelebihan pengumpulan data melalui wawancara, diantaranya narasumber dapat melakukan kontak langsung dengan peserta yang akan dimulai, data diperoleh secara mendalam, narasumber bisa mengungkapkan isi hatinya secara lebih luas, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahakan yang lebih bermakna.[70]

Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data model Miles dan Huberman (Lexy. J. Meleong: 2002). Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan di lapangan adalah sebagai berikut :

5) Pengumpulan Data

---

[67] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84
[68] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27
[69] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107
[70] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulm

6) Reduksi Data
   Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.
7) Pengolahan Data
   Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Penyajian data ini dilakukan agar data dapat terorganisasikan dan mudah dipahami.
8) Penarikan kesimpulan
   Verifikasi yaitu proses penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumya belum pernah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

D. Deskripsi data Hasil Penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, didalamnya ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (*Online*). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan Kelulusan Kelas XII.

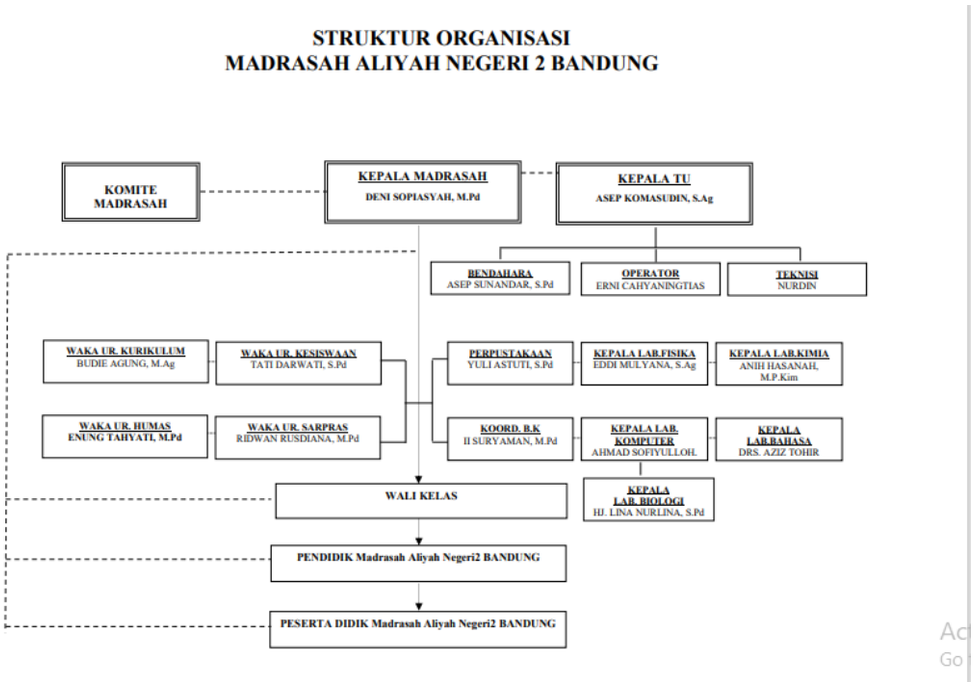


Foto 1 (Struktur Organisasi MAN 2 Kab. Bandung)

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi *zoom* juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui *Voice Note* dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (*Work From* Home) dan WFO (*Work From Office*).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (*online*) dan tatap muka (*offline*), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup *WhatsApp* saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

E. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d) Aspek Kajian Teoritis

Indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing

berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (*Online*) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (*Online*).

e) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

5. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;

6. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;
7. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.
8. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[71]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

[71] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

3. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.
4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri.*

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research,* 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora,* 5 (2), 206-216.

Sarjana, S. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan,* 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.

MAKALAH HASIL REVISI
KELOMPOK 2 KE KELOMPOK 4

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

(Penelitian di MA Al-Ma'arif)

DAFTAR HASIL KAJIAN

Dibuat oleh :

Kelompok	NIM	Nama Lengkap
Kelompok 2	2200060023	Salman Faturrahman
	2200060024	Sandi Nurahman
	2200060025	Siti Khodijah Hidayati
	2200060026	Seiawan Maulani

Makalah yang diperiksa :

Kelompok	:	4
Judul Makalah	:	Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik dan Stress Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Dikerjakan hari/tgl	:	Sabtu, 22 Mei 2021

No	Ditemukan Pada	Konten	Teknis
1	Pada bab I pendahuluan hal 1, paragraf kedua *footnote* data grafik tidak mencantumkan tahun sumber data yang diperoleh	√	
2	Pada bab I pendahuluan hal 10, rumusan masalah dan tujuan penelitian tidak memakai rata *justify*		√
3	Pada bab I pendahuluan tidak konsisten dalam penggunaan kata *Work Form Home* (WFH)	√	
4	Pada bab I pendahuluan kegunaan dan manfaat penelitian secara praktis lokasi penelitian tidak sama dengan lokasi yang tertera di judul penelitian	√	
5	Pada bab II kajian pustaka hal 12 sub bab A, point 1, paragraf pertama penggunaan kata asing tidak ditulis miring		√
6	Pada bab II kajian pustaka hal 17 sub bab B, penggunaan ukuran nomor terlalu besar tidak mengikuti pedoman penulisan		√
7	Pada bab III metode penelitian hal 34 sub bab A, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan		√
8	Pada bab III metode penelitian hal 37 sub bab C, point 2, paragraf 1 tidak sesuai syarat pembuatan paragraf yang membentuk satu kesatuan gagasan		√
9	Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 43 sub bab A penulisan no alamat tidak menggunakan huruf kapital	√	
10	Pada bab IV hasil dan pembahasan hal 46 pada tabel 4.5 pengunaan kata asing tidak ditulis miring	√	
11	Pada bab V penutup, hal 56 sub bab A, point 1 & 2 tidak diuraikan secara lengkap.	√	
12	Pada bab V penutup, hal 56 sub bab B, point 1 kata memperjelas diganti dengan memberikan atau	√	

	menentukan		
13	Pada bagian poster esimpulan hanya menampilkan hasil perhitungan saja tidak dijelaskan secara rinci	√	
14	Pada bagian jurnal penulisan penamaan tabel seharusnya tidak bercetak miring dan harus tebal		√

Bandung, 22 Mei 2021

Ketua Kelompok 2



Setiawan Maulani

NIM 2200060025

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

(Penelitian di MA Al-Ma'arif)

LAPORAN PENELITIAN

Disusun dan diajukan untuk memenuhi tugas kelompok pada mata kuliah
Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Dosen Pengampu:
Dr. H. A. Rusdiana, Drs, M.M



Disusun Oleh:
Kelompok: IV (Empat)/ Kelas: MPI-B/II Reguler

1. Zulfa Maulida (Ketua Kelompok)
2. Siti Rodiah (Anggota)
3. Zahira Aini Qolby (Anggota)
4. Zulfatus Suroyyah (Anggota)

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The conditions of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find news about Covid-19, and unable to sort out accurate news, which raises anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches, and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organization of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.045, indicating a moderate or sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are 0.045 <0.05, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.

***Keywords**: Covid-19, Conflict, Stress*

ABSTRAK

Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan.. Hal tersebut semakin membuat orang berusaha mencari berita mengenai Covid-19, dan tidak dapat memilah berita yang akurat sehingga memunculkan kecemasan. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress. Hipotesis yang penulis ajukan adalah terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini. Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar pengaruh pandemi Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan Isilam.

Sesungguhnya karya ini tidak akan selesai tanpa peran serta bebagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak terhadap penelitian untuk makalah ini. Kendatipun tidak bisa disebut satu persatu, rasa terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing kami serta para guru dan murid MA Al-Ma'arif yang telah berpartisipasi dalam penelitian tentang "Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Konplik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam" ini.

Penulis bersyukur kehadirat Allah yang senantiasa mencurahkan rahmat-Nya sehingga penyusunan laporan ini dapat terlaksana dengan lancar. Harapan penulis semoga laporan ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis pribadi maupun pembaca pada umumnya. Aamiin yaa robbal'alamin

Laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 20 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	**2**
DAFTAR ISI	**3**
BAB I PENDAHULUAN	**5**
A. Latar Belakang Masalah	5
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	**11**
A. Konplik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19	11
B. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Masa Covid-19	18
C. Pengaruh Stres dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19	31
BAB III METODE PENELITIAN	**32**
A. Metode Pendekatan Masalah	32
B. Unit Analisis	32
1. Subjek Penelitian	32
2. Informasi Penelitian	33
C. Teknik Analisis Data	34
D. Teknik Pengumpulan Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	**41**
A. Deskripsi data Hasil Penelitian	41
1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19	41
2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19	45
3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19	45

B. Pembahasan/Diskusi **51**
1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 51
2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 53
3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 53

BAB IV KESIMPULAN **56**
A. Kesimpulan 56
B. Implikasi 56
C. Rekomendasi 57

DAFTAR PUSTAKA 58

LAMPIRAN 60
1. Surat Permohon Riset 60
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset 61
3. Dokumen Penelitian Lainnya 62
4. Poster Makalah 63
5. Jurnal 64

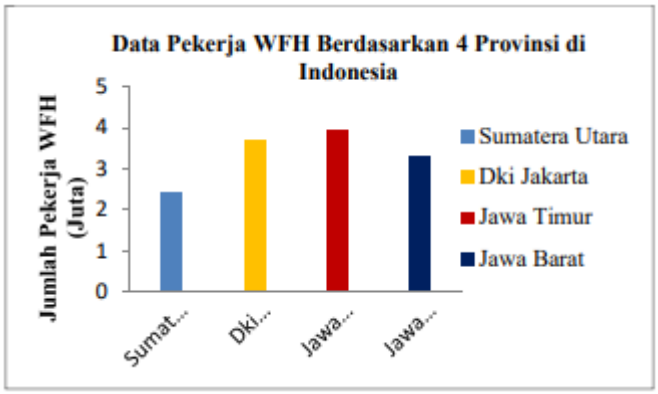
BAB I
PENDAHULUAN

E. Latar Belakang Masalah

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Bila dihitung sejak kasus Covid-19 pertama kali muncul pada awal Maret lalu, maka sudah kurang lebih 3 bulan anjuran WFH berlaku. Melihat perkembangan terakhir wabah Covid-19, kebijakan WFH selama pandemi corona sepertinya masih akan berlangsung lama hingga kondisi ini mereda. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. WFH adalah istilah yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor.

Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo (Kompas, 6 Maret 2020). Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) dan menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja *Work From Home* berdasarkan 4 provinsi di Indonesia.[72]

[72] Badan Pusat Statistik Indonesia



Gambar 1. 1 Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia

Dampak positif yang terjadi karena WFH dan *social distancing* antara lain masyarakat lebih memperhatikan kesehatan, hubungan keluarga yang semakin dekat, munculnya aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan hemat, meningkatnya literasi pemanfaatan IT, dan lainnya. Sementara dampak negatif yang sangat dirasakan oleh masyarakat antara lain: terbatasnya aktivitas, berkurangnya perputaran ekonomi masyarakat, model belajar dengan menggunakan online menimbulkan kebosanan dan kejenuhan karena kurang efektifnya interaksi secara *online*, dan lainnya. Dampak negatif sangat mungkin menimbulkan stress. Stress tersebut bisa dialami oleh siswa/mahasiswa yang biasa belajar di sekolah maupun kampus, serta karyawan/pekerja yang biasa bekerja di kantor maupun perusahaan. Kuantitas tuntutan yang diberikan dan kejenuhan, serta kekhawatiran akan di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari perusahaan tempat mereka bekerja dapat menyebabkan stress tersendiri.

Pada sisi lain, terdapat dampak negatif yang ditimbulkan oleh WFH diantaranya dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stress, tingkat konflik, hingga kehilangan motivasi kerja, dan penyakit fisik seperti keluhan otot rangka. WFH memberikan bukti bahwa bekerja (lingkungan kerja) dari rumah secara signifikan menyebabkan pekerja dibayar rendah sehingga hal ini menyebabkan stress yang diderita oleh pekerja. Selain itu, stress dialami oleh anggota keluarga yang sakit dan yang meninggal karena Covid-19. Protokol Kesehatan yang harus ditaati mengakibatkan tekanan tersendiri bagi penderita dan keluarga yang tidak bisa merawat secara langsung. Demikian juga dengan keluarga yang meninggal

karena terkena virus corona, akan mendapatkan tekanan tersendiri dari lingkungan sekitar, karena khawatir tertular.

Boston Collage melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan[73]. Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif WFH terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan WFH mengalami stress yang cukup tinggi[74]. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja.

Di luar pagar madrasah, ada keluarga dan masyarakat yang semakin lama semakin majemuk dan kompleks. Pusat-pusat kegiatan sehari-hari, seperti jalan raya yang sibuk, pasar, dan pertokoan, seringkali hanya berjarak beberapa meter dari kompleks madrasah. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga masyarakat dengan fokus kegiatan yang berbeda, juga merupakan bagian dari lingkungan madrasah selain perkampungan warga yang seringkali padat. Dengan keadaan seperti itu, madrasah adalah tempat konflik sering muncul, dalam berbagai bentuknya dan melibatkan berbagai jenis pihak.

Naskah Konflik biasanya timbul dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti otoriter atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflik-konflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau

[73] Boston Collage, 2004, Work Life Balance and Working Home
[74] Agus Purwanto, (2020), Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19, Jakarta

orang-orang) lain. Mereka juga mencakup konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga menguntungkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Di samping masalah konflik, di lembaga pendidikan Islam ada permasalahan yang serius yaitu stress. Stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani seseorang. Cara orang berkomunikasi bisa jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, karena komunikasi menimbulkan stres dan juga merupakan respon terhadap stres, strategi untuk mengurangi stres dapat diperkenalkan dalam berbagai waktu.[75]

Tidak dapat kita pungkiri bahwa seiring berkembangnya kebutuhan, seiring cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi kegagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak luput mereka yang berhasil pun terkadang hanyut, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gagal, tertimpa musibah, tak mampu bersabar lantas keluh kesah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak membuatnya merubah keadaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu timbulah penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap melanda dalam kehidupan, terlebih di saat seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada putusnya.

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta terampil dalam dinamika konflik antarperorangan dan menanggulangi stres. Manajer pendidikan Islam yang bersangkutan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan stres. Maka, sang manajer harus mampu mendiagnosis situasi yang ada dan melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi, dengan demikian tujuan-tujuan organisasinya dapat terpenuhi sebaik mungkin.

---

[75] Edwar A. Charlesworth & Ronald G. Nathan. terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi, (Jakarta: Abdi Tandur, 1996), hal. 67

Konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan madrasah, karyawan madrasah dengan guru, kepala madrasah dengan guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi[76].

Setiap peristiwa ditafsirkan sebagai ancaman yang mungkin bagi tujuan seseorang menghasilkan konsekuensi negatif yang bersifat jasmani, mental, relasional, atau spiritual. Secara lebih husus stres dapat diartikan sebagai kendala dan tuntutan. Kendala adalah suatu kekuatan yang mencegah kekuatan individu dari melakukan apa yang sangat di inginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat di inginkan. Intinya bahwa stres ialah sustu keadaan jiwa, emosional yang tertekan karena sebuah masalah yang tak bisa diatasi oleh seseorang individu. Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: "*... Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar*".(QS. Al Baqarah [2]: 155).

Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam. Yang dimaksud dalam manajemen stress adalah tindakan untuk mengendalikan, mengelola, mengatur stress. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari sekolah MA Al-Ma'arif. Data yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisis secara kuantitatif.

[76] Wirawan, Konflik Dan Manajemen Konflik,(Jakarta: Salemba Humanika, 2013), H. 109.

F. Rumusan Masalah

5. Bagaimana konflik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?
6. Bagaimana stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?
7. Bagaimana pengaruh stres dan konflik lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19?

G. Tujuan Penelitian

5. Untuk mengetahui konplik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19
6. Untuk mengetahui stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19
7. Untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19

H. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan agama islam.

2. Secara Praktis
   a. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah MA Ash Shaleh Ibun Bandung terkait konplik dan stres pada masa pandemi Covid-19
   b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi penelili berikutnya mengenai konplik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi Covid-19

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

D. Konplik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

1. Pengertian Konflik

Ada pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang itu memiliki perbedaan atau secara istilah disebut "different thinking, different opinion, different analysis, and too different action." Perbedaan itu terjadi karena dilatarbelakangi oleh berbagai sebab, seperti latar belakang experience, reference, keluarga, pendidikan, organisasi, dan lain sebagainya. Dimana perbedaan ini secara langsung dan tidak langsung telah turut memengaruhi lahirnya konflik. Ilmu manajemen berusaha keras memberikan kupasan konflik dari segi pendekatan manajemen yaitu bagaimana me-manage konflik tersebut. Termasuk bagaimana memahami konflik dalam perspektif motivasi dan kepemimpinan. Untuk lebih jelas tentang pengertian konflik dapat kita lihat definisi dari konflik yang dikemukakan oleh para ahli di bawah ini, yaitu:

i. Stephen P. Robbins: "Kami mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha B dengan sebentuk usaha untuk mengahalangi sehingga mengakibatkan frustasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya."[77]

ii. Luthans, F. mengartikan seperti yang dikutip oleh Wahyudi bahwa konflik merupakan ketidak sesuaian nilai atau tujuan anatara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, "*conflict has been defined as the condition of objective incompatibility between values or goal, as the behavior of deliberately interfering with another's goal achivment, and emotionally in term of hostility*."[78]

---

[77] Steven P. Robins, Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi, (Jakarta: Archan, 1990), hlm. 451

[78] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 17

iii. Dubrin, A. J. mengartikan seperti yang dikutip oleh Wahyudi bahwa konflik mengacu pada pertentangan antar individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan sebagaimana dikemukakan sebagai berikut: "*Conflict in the context used, refers to opposition of persons or forces that gives rise some tension. It occurs when two or more parties (individuals, grups, organization) perceive mutually exclusive goals, or event*."[79]

iv. T. Hani Handoko pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang tentang konflik organisasi, yaitu: "Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi seumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi."[80]

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai konflik di atas, penulis menyimpulkan konflik merupakan suatu pertentangan antar individu atau kelompok dapat berupa pertentangan ide, pendapat, paham, serta kepentingan diantara keduanya.

2. Pengertian Konflik Menurut Prespektif Islam

Ditinjau dari akar katanya istilah konflik berasal dari kata *con-figere*, atau *conficium* yang artinya benturan menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelaian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang bersifat antagonis.[81] Sementara itu Miles dalam Steers menjelaskan bahwa istilah konflik menunjuk pada suatu kondisi dimana dua kelompok tidak mampu

[79] Wahyudi, Ibid
[80] T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2002), H. 346
[81] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994), hal. 43

mencapai tujuan-tujuan mereka secara simultan.[82] Dalam konteks ini perbedaan dalam tujuan merupakan penyebab munculnya konflik.

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَّلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ ۗ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ

Artinya: "*Yang demikian itu adalah karena Alloh telah menurunkan Al-Kitab dengan membawa kebenaran: dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al-Kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh*". (QS.Al-Baqarah (2): 176)

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.[83]

3. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik yaitu:

1. Hendricks, W mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap: pertama; peristiwa sehari-hari, kedua; adanya tantangan, ketiga; timbulnya pertentangan.[84]
2. Perebutan tenaga ahli yang professional. Suatu organisasi ingin memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas, ini salah satunya dapat dilakukan dengan cara mengambil atau menarik SDM yang berasal dari organisasi atau perusahaan lain. Ini sebagaimana di tegaskan oleh Wahyudi yaitu, "Pada saat permulaan muncul suatu krisis ditandai adanya pertentangan untuk

[82] R.M. Steers, Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin, (Jakarta : Erlangga, 1985), hal. 23

[83] Veithzal Rivai & Arviyan Arifin, Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)

[84] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 18-19

memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas, maupun disebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif."[85]

3. Keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu. Dimana ini telah terbaca oleh pihak komisaris. Ini dari segi teori sering disebut dengan agency theory. *Agency theory* (teori keagenan) merupakan teori yang membahas konflik antara pihak manajemen dan komisaris yang mana pihak manajemen disebut sebagai agen atau pelaksana dan komisaris adalah principal. Dimana mereka harus membangun suatu kontrak kerja yang menyangkut aturan-aturan yang harus disepakati oleh kedua belah pihak, terutama aturan yang menegaskan bahwa agen harus bekerja untuk memaksimalkan keuntungan kepada principal.[86]
4. Konflik juga memungkinkan terjadi karena kondisi dan situasi eksternal perusahaan yang dianggap tidak sisi representatif dalam rangka memberikan kenyamanan pada perusahaan. Ini terjadi seperti adanya teror dan gangguan dari pihak luar, sehingga kegelisahan kerja selalu terjadi dan manajemen perusahaan tidak bisa fokus dalam membangun dan melaksanakan rencana yang dibuatnya.[87]

Salah satu faktor lain yang menyebabkan konflik itu bisa terjadi disebabkan oleh sikap "ego" atau sikap yang selalu menganggap pendapat ia adalah selalu benar dan yang terbaik. Bahkan pendapatnya itu kadang kala bertentangan dengan realitas yang ada. Ini sebagaimana dikatakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryo bahwa, "Pengalaman individu hampir senantiasa membenarkan keyakinannya bahwa sikap dasar individu harus benar, karena sikap tersebut sesuai dengan realitas lingkungan hidupnya yang khas karena individu menghargai pengalaman dan mengelolanya sesuai dengan lingkungan tersebut ke dalam sistem keyakinan individu."[88]

---

[85] Wahyudi, Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 19
[86] Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) H. 346
[87] Ibid., H. 346
[88] Ibid., hlm. 346

Konflik seringkali merupakan salah satu strategi untuk melakukan perubahan. Jika tidak dapat dilakukan secara damai, perubahan dilakukan dengan menciptakan konflik. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik untuk menggerakkan perubahan. Akan tetapi, konflik dapat terjadi secara alami karena adanya kondisi objektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik.

4. Jenis-jenis Konflik

a. Konflik dilihat dari pihak yang terlibat di dalamnya

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi.

1. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya,
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
3. Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu Negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.[89]

[89] T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 349

b. Konflik dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi

Winardi dalam Samsul Arifin membagi konflik menjadi empat macam dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi, yaitu:

1. Konflik Vertikal: konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan tidak sama dalam organisasi, misalnya atasan dan bawahan.
2. Konflik Horizontal: konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi, misalnya konflik antar karyawan atau antar departemen yang setingkat.
3. Konflik Garis Staf: konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang biasanya berfungsi sebagai penasehat dalam organisasi.
4. Konflik Peran: konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

c. Konflik dilihat dari fungsi

Konflik berdasarkan fungsinya terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Konflik Fungsional: konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok. Konflik fungsional disebut juga konflik konstruktif karena konflik ini dapat mendukung tujuan kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok.
2) Konflik Disfungsional: konflik yang merintangi tujuan kelompok. Konflik disfungsional disebut juga konflik destruktif, karena dapat merintangi kinerja kelompok.[90]

Kriteria yang membedakan antara konflik fungsional dan disfungsional adalah kinerja kelompok. Karena kelompok-kelompok itu bertujuan untuk mencapai satu tujuan atau lebih, dan akan berdampak pada kelompok itu bukan pada setiap anggota individual yang menentukan kefungsionalan.[91]

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Konflik

[90] Veithzal Rivai Zainal, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) H.296-297
[91] Ibid., H. 297

1) Emosi

Emosi mempunyai hubungan erat dengan terjadinya konflik dan proses interaksi konflik. Emosi dapat menyebabkan terjadinya konflik dan memengaruhi interaksi konflik. Emosi merupakan perasaan yang kompleks, bisa berupa perasaan senang, tidak senang, atau netral (perasaan yang biasa-biasa saja). Perasaan tersebut merupakan perasaan subjektif sebagai reaksi atas suatu pengalaman yang dihadapi seseorang. Emosi mempunyai bagian yang penting bagi manusia.

2) Marah

Dalam menghadapi situasi konflik, tujuan yang tidak tercapai karena terhalang oleh lawan konfliknya akan menyebabkan pihak-pihak yang terlibat konflik akan marah. Kemarahan bukan saja mengubah proses interaksi konflik.

e. Fenomena Konflik dan Stres dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan, sebagaimana layaknya sebuah organisasi yang mewadahi heterogenitas anggotanya, juga tidak terlepas dari persoalanpersoalan yang berkaitan dengan konflik dan stress. Rusdiana (2016: 244), mengidentifikasi fenomena konflik dan stress dalam organisasi pendidikan, khususnya sekolah/madrasah, sangat kentara dan nampak memuncak terutama saat tahun ajaran mau berakhir dan tahun ajaran baru mau mulai. Ada banyak kepentingan, ada banyak tekanan, ada banyak keinginan dan ada banyak harapan., fenomena tersebut, antara lain:[92]

1) Kepala sekolah dan guru-guru yang mengajar di tingkat akhir menghadapi stress yang meningkat di akhir tahun ajaran. Terjadi konflik kepentingan dalam soal meluluskan anak didik. Secara ideal guru ingin mengukur murid seperti apa adanya, sementara secara pragmatis lembaga dan daerah dimana sekolah berada menghendaki derajat kelulusan yang tinggi.
2) Demikian pula pada awal tahun ajaran baru, terjadi eskalasi konflik dan stress. Orang tua menghendaki anaknya masuk di sekolah-sekolah yang

[92] Rusdiana A. 2016. Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.

mereka paforitkan, sementara penyelenggara pendidikan dihadapkan pada kapasitas yang terbatas.

3) Masih ada lagi sumber konflik dan stress di organisasi pendidikan ini, seperti perubahan-perubahan kebijakan yang berkaitan dengan program- program pendidikan. Perubahan kurikulum, perubahan SOTK, dan pembagian wewenang kedaerahan sering menjadi sumber konflik diantara para penyelenggara pendidikan dan menjadi sumber stress para pelaksana di lapangan.

f. Model Konflik dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "…Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi"

E. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Masa Pandemi Covid-19

1. Pengertian Stress Kerja

Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stres memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual.[93] Stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis, stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stres sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan. Amin dan Haryanto mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi

[93] Rasmun, Stres Kopin dan Adaptasi, (Cet. 1; Jakarta: CV. Sagung Seto, 2004), h. 9.

fisik seseorang.[94] Jadi stres berarti suatu keadaan dimana tubuh atau jiwa mengalami sebuah perubahan disebabkan karena adanya suatu goncangan atau tekanan yang ada diluar kebiasaannya sehingga mengakibatkan gangguan baik secara fisik, perilaku dan terlebih psikologisnya (kejiwaan).

Stress dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Respons terhadap situasi dan adaptasi terhadap lingkungan yang berdampak positif disebut eustress. Sebaliknya, apabila respons negatif yang ada, maka akan menjadi distress. Respons negatif ini bila tidak dikelola dengan baik dan segera ada solusi/terapi akan menyebabkan seseorang terganggu mentalnya.[95] Stress diartikan sebagai reaksi tubuh baik secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar.

Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga.

2. Mengelola Stress di Masa Pandemi Covid-19

Sebelum mengelola stress perlu diketahui terlebih dahulu gejala-gejala Stress pada masa Pandemi Covid-19. Di antara tanda-tandanya antara lain:

a. Memiliki rasa khawatir atau takut yang berlebihan sehingga berpikir yang tidak rasional
b. Memiliki pikiran negatif terhadap orang yang memiliki tanda-tanda penderita
c. Mencari berita mengenai Covid-19 yang berlebihan sehingga tidak dapat memilah berita yang akurat dan dapat memunculkan kecemasan yang membuat seseorang mengalami sulit tidur
d. Sakit kepala, serta sakit fisik lainnya.

3. Ciri-ciri stres

---

[94] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007), h. 44.

[95] Muhammad Muslim, 2015, Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses, Journal Esensi, Vol. 18 No. 2

Danim menjelaskan bahwa jika guru masih ragu-ragu apakah dia menderita stres atau tidak, dapat dilihat pada daftar di bawah ini mengenai gejala umum stres:[96]

a. Kelelahan dan kekurangan tenaga
b. Selalu dalam keadaan tegang dan cepat naik darah
c. Sakit tenggorokan, batuk dan flu
d. Pembengkakan nyeri sendi dan otot
e. Rasa sakit di dada, punggung, dan perut
f. Susah bernafas
g. Diare atau sebaliknya susah buang air besar
h. Gairah seks menurun
i. Sakit kepala
j. Depresi
k. Mual-mual
l. Pusing

Sebagai seorang kepala sekolah seharusnya waspada akan tanda-tanda stres pada guru. Salah satu indikator adalah perubahan perilaku. Beberapa dari banyak perubahan yang umum terjadi meliputi:[97]

a. Seorang guru yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang guru yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen.
b. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau yang jarang terjadi, seorang penyendiri yang menjadi bergaul)
c. Seorang guru yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan kotor, tidak lengkap atau jorok.

[96] Sudarwan Denim dan Khairil, Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru), (Cet, 2; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 233
[97] John M. Ivancevich, dkk. Perilaku dan Manajemen Organisasi, (Cet. 7; Jakarta: Erlangga, 2007), h. 299

d. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan)
e. Seorang guru yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.
f. Seorang guru yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilan nya.

Lebih mendalam Amin dan Haryanto mengelompokkan indikasi atau tanda-tanda seseorang yang sedang terkena stres sebagai berikut:[98]

1. Perasaan (*feelling*) yang meliputi:
   a. Merasa khawatir, cemas, atau gelisah
   b. Merasa Ketakutan
   c. Merasa Mudah marah
   d. Merasa Suka murung
   e. Merasa Tidak mampu menanggulanggi
2. Pikiran (*thought*) hal ini meliputi:
   a. Penghargaan atas diri yang rendah
   b. Takut gagal
   c. Tidak mampu berkonsentrasi
   d. Mudah bertindak memalukan
   e. Susah atau cemas akan masa depan
   f. Mudah lupa
   g. Emosi tidak stabil
3. Perilaku (*behaviour*) yang meliputi:
   a. Sulit bekerja sama
   b. Apabila bicara gagap atau gugup dan kesukaran bicara lainnya

[98] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah, 2007), h. 44. 77-78

c. Tidak mampu rileks
d. Menangis tanpa alasan yang jelas
e. Bertindak menuruti kata hati
f. Mudah terkejut atau kaget
g. Ketawa dalam anggukan tinggi dan nada suara gelisah
h. Menggregetakan gigi
i. Merokok meningkat
j. Penggunaan obat-obatan dan alcohol meningkat
k. Mudah mendapat kecelakaan
l. Kehilangan nafsu atau selera makan berlebihan

Beberapa ciri-ciri stres dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stres dapat dilihat dari gejala Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencemaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, dan mudah menyalahkan orang lain.

4. Faktor penyebab munculnya stres

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan

pemimpin yang frustasi dalam kerja.[99] Faktor yang menjadi penyebab utama guru stres adalah sikap tidak layak dari siswa. Menurut Sinambela penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antara pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai yang tidak menpunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.[100]

Secara umum dalam Islam stres dapat berupa faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

   Salah satu faktor internal stres yang dapat menyebabkan stres adalah adanya kualitas ahklak yang rendah yang dimiliki seseorang. Akhlak adalah keadaan hati seseorang yang menjadi sumber lahirnya perbuatan atau perilaku. Diantaranya penyakit-penyakit hati atau akhlak rendah yang dapat mengganggu kesehatan mental (jiwa) seseorang adalah iri hati, dengki, riya, rakus, takabur, pemarah, dendam kasumat, munafik, kufur nikmat.

b. Faktor eksternal

   Faktor eksternal stressor ini dapat berupa cobaan dan ujian yang datang dari Allah. cobaan yang datang dari Allah dapat dibagi dua macam cobaan yakni cobaan yang berupa kebaikan dan cobaan berupa keburukan. cobaan yang berupa kebaikan atau yang dianggap baik manusia adalah kebersihan, kesuksesan dalam karir, dan bisnis, kekayaan yang berlimpah, kehormatan, jabatan yang tinggi, popularitas dan lain sebagainya. Cobaan yang menimpa kehidupan yang bersikap buruk atau yang dipandang tidak baik yaitu tertimpa musibah, bahaya kelaparan, kekurangan harta, kekurangan hasil panen,

[99] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 473
[100] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 473.

kekurangan dalam diri.[101] Sebagaimana firman Allah Swt di dalam Q.S. Al-Ma'arij/70: 19-21 yaitu:

۞ إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا. إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا. وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا

Artinya: "*Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir*".

Berdasarkan ayat tersebut di atas, Allah SWT menjelaskan bahwa manusia yang seperti ini dalam Al-Quran digambarkan dengan Al-halu yaitu suatu kondisi di mana seseorang mengalami ketidakberdayaan dalam menghadapi problematika hidup yang dirasakan menekan dan menegangkan.[102] Terkadang manusia lupa cara menangani permasalahan hidup yang tepat dan lupa cara untuk bersyukur ketika diberi kesenangan oleh Allah SWT. Hanya manusia yang berpikirlah dan mampu mengendalikan emosi yang bisa menyelesaikan masalah dengan kepala dingin dan penuh hati-hati ketika dalam keadaan yang menegangkan.

Terkait dengan faktor eksternal munculnya stres dalam diri seseorang, Amin dan Haryanto mengatakan: banyak hal yang dapat mendorong munculnya stres pada seorang bahkan boleh jadi semua persoalan hidup atau berbagai peristiwa yang terjadi, apalagi bersifat kelemahan-kelemahan, antara lain perubahan yang begitu drastis, tuntunan yang terlalu besar, rangsangan yang tidak cukup memadai, situasi dan keadaan diri sendiri, rasa khawatir yang berlebihan, kemampuan berkomunikasi yang minim.[103]

Dalam model stres kerja yang menjadi penyebab stres meliputi level individual, level kelompok, level organisional, dan level ekstra organisasional. Stresor level individual, yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas

[101] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, (Cet. 1; Jakarta: Amzah. 2007), h. 47.
[102] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-Fandi, Kenapa Harus Stres, h. 47.
[103] Samsul Munir Amin dan Haryanto Al-fandi, Kenapa Harus Stres, h. 70.

pekerjaan seseorang (*personjob intervace*). Berikut ini contoh yang paling umum stres level individual:[104]

1. *Role overloand,* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah jadwal tekanan jadwal yang ketat.
2. *Role conflict,* terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
3. *Role ambiguity,* terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus-menerus mereka cemas apakah kenerja mereka sudah cukup atau belum.
4. *Responsibility for other people*, berkaian dengan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir orang lain yang menambah level stres menjadi lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa faktor penyebab munculnya stres dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab munculnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan tugas, kualitas supervise yang jelek, iklim politis yang tidak aman, frustasi dan iklim kerja yang tidak kondusif.

4. Langkah-langkah yang ditawarkan dalam mengelola stress

1. Mengenali Penyebab Stress di Masa Pandemic Covid-19 Di saat pandemi ini yang menjadi sumber stress (stressor) adalah berita mengenai Covid-19 dan pembatasan sosial yang dilakukan oleh pemerintah. Oleh sebab itu

[104] Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet. 2; Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 473.

masyarakat dituntut untuk bijak dalam membaca berita. Harus dari sumber yang valid karena sering kali berita hoax yang ada. Informasi yang ada harus dipilih dan dipilah. Mencari informasi dari sumber yang terpercaya, adalah salah satu solusi, tidak gampang percaya berita-berita yang mengakibatkan semakin cemas, khawatir dan gelisah. Karena mempercayai berita yang membuat kecemasan, kekhawatiran dan kegelisahan menjadi salah satu pemicu stress. Dalam mengelola stress perlu diketahui faktor penyebab stress. Dalam buku Kesehatan Mental karya Prof Dr. Zakiah Daradjat disebutkan ada 3 hal yang menyebabkan kondisi tidak stress seseorang, yaitu: frustrasi, konflik dan kecemasan.

a. Frustrasi

   Yang dimaksud dengan frustrasi yaitu kenyataan yang ada tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Kondisi demikian sangat mungkin dialami oleh siswa/mahasiswa. Dalam kondisi pandemi Covid-19 semua serba terbatas. Hampir seluruh proses belajar mengajar dilakukan secara daring (*online*). Bagi siswa/mahasiswa yang mempunyai fasilitas untuk dapat mengakses PBM secara online tidak ada masalah. Akan tetapi faktanya tidak seluruh wilayah di bumi Nusantara ini dapat mengakses fasilitas berbasis IT tersebut. Anak akan stress, karena apa yang terjadi tidak sesuai dengan harapan. Tidak ada alat komunikasi (HP) dan paket data atau jaringan internet yang bagus dapat menjadi penyebab tidak lancarnya proses belajar mengajar, sehingga harapan siswa/mahasiswa tidak sesuai dengan kenyataan. Frustrasi bisa juga dialami oleh mahasiswa yang mengerjakan tugas akhir. Kondisi Covid-19 mengharuskan social distancing, sehingga penelitian yang harusnya bisa dilakukan harus ditunda atau harus ganti topik penelitian. Sosial distancing juga dapat memicu frustrasi para pekerja atau pengusaha. Harapan akan mendapatkan pemasukan atau keuntungan, malah merugi. Bahkan dalam beberapa kasus terjadi proses PHK, yang sangat mungkin akan menimbulkan frustrasi seseorang. Kondisi tersebut dapat terjadi dalam keluarga, sehingga memicu stress dalam keluarga.

b. Konflik

Adanya pertentangan antara dua kepentingan atau lebih dapat membuat orang mengalami kecemasan. Sebagai contoh bagi pekerja, apakah dia harus WFH atau WFO, keduanya bisa memunculkan konflik.

c. Kecemasan

Perpaduan antara konflik dan frustrasi dapat mengakibatkan kecemasan. Kondisi inilah yang ditemukan pada beberapa kasus pemicu stress. Sebagai contoh adanya deadline tugas yang harus diselesaikan membuat siswa/mahasiswa merasa tertekan dalam menghadapi kesehariannya yang akan berakibat timbulnya stress.

5. Mengelola Stres dalam Pandangan Islam

Menilik akibat yang sangat besar pada stres dan Konflik maka dibutuhkan kemampuan untuk mengelola stres. Stres tidak mungkin selamanya dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat diatur oleh manusia. Langkah terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stres sehingga mampu menangkal akibat stres. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali ‘Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “*...Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman*”. (QS. Ali Inron [3] : 139).

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam adalah sebagai berikut:[105]

a. Niat Ikhlas

Upaya yang dilakukan oleh individu senantiasa diliputi oleh bermacam motivasi. Motivasi inilah yang menentukan bagaimana upaya yang dilakukan dan bagaimana bila tujuan tidak tercapai. Islam sudah mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di mata Allah

[105] Susatyo Yuwono ”Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi” Jurnal Psycho Idea, Vol. 8 No.2, (Juli 2010).

SWT dan dia mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai harapan. Ketenangan ini bersumber dari motif hanya karena Allah, bukan karena yang lain, sehingga kegagalan juga akan selalu dikembalikan kepada Allah SWT. Sebagaimana dalam surat At Taubah ayat 91 berikut:

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَىٰ وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يُنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۚ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ ۚ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: "*...Tiada dosa (lantaran tidak pergi berjihad) atas orang-orang yang lemah, orang-orang yang sakit dan atas orang-orang yang tidak memperoleh apa yang akan mereka nafkahkan, apabila mereka berlaku ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya. tidak ada jalan sedikitpun untuk menyalahkan orang-orangyang berbuat baik. dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang*" (QS. At-Taubah [9] : 91)

b. Sabar dan Shalat

Sabar dalam Islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi stressor yang ada. Sebagaimana dalam ayat 155 surat Al Baqarah di depan yang menekankan kepada kesabaran akan mampu menghadapi cobaan yang diberikan. Di dalam ayat 153 surat yang sama Allah SWT juga menyatakan bahwa

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar*."

Melalui shalat maka individu akan mampu merasakan betul kehadiran Allah SWT. Segala kepenatan fisik, masalah, beban pikiran, dan emosi yang tinggi kita tanggalkan ketika shalat secara khusyuk. Dengan demikian, shalat itu sendiri sudah menjadi obat bagi ketakutan yang munculdari stressor yang dihadapi. Selain itu, shalat secara teratur dan khusyuk akan mendekatkan individu kepada penciptanya. Hal ini akan menjembatani hubungan Allah SWT., dengan

individu sehingga Allah SWT tidak akan membiarkan individu tersebut sendirian. Segala permasalahan yang ada akan selalu dibantu oleh Allah SWT dalam menyelesaikannya. Keyakinan terhadap hal ini dapat menenangkan hati dan mengurangi kecemasan atau rasa terancam yang muncul.

c. Bersyukur dan Berserah diri (Tawakkal)

Salah satu kunci dalam menghadapi stressor adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT. Allah SWT sudah mengajarkan di dalam Al Qur'an Surat Al Baqarah: 156 : (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan:

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Artinya: *"(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun*".

Kedua ucapan di atas sangat familier dilidah kita, dan apabila kita pahami maknanya setiap kali mengucapkannya saat menghadapi cobaan maka niscaya akan muncul kekuatan psikologis yang besar untuk mampu menghadapi musibah itu. "Segala puji bagi Allah Rabb semesta alam", dan "Kami ini kepunyaan Allah, dan kepadanya jua kami akan kembali"

Cara berpikir negaatif yang menekankan kepada persepsi stressor sebagai sesuatu yang mengancam dan merugikan, perlu diubah menjadi berpikir positif yang menekankan kepada pengartian stressor sebagai sesuatu yang tidak perlu dicemaskan. Bahkan individu perlu melihat adanya peluang-peluang untuk mengatasi stressor dan harapan-harapan positif lainnya.

Saat stressor musibah datang menghampiri, biasanya akan mudah timbul rasa kehilangan sesuatu dari dalam diri. Hal ini membutuhkan rasa percaya (keimanan) bahwa diri kita ini bukan siapa-siapa, diri ini adalah milik Allah SWT, dan apa pun yang ada pada sekeliling kita adalah milik Allah SWT. Mensyukuri apa yang sudah diberikan dan selalu berserah diri akan menghindarkan kita dari perasaan serakah dan beban pikiran lainnya.

d. Doa dan Dzikir

Doa dan Dzikir Sebagai insan beriman, doa dan dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT, demikianpun apabila ada kekhawatiran terhadap suatu ancaman, maka sandaran kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan dzikir. Melalui dzikir, perasaan menjadi lebih tenang dan khusyuk, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan konsentrasi, kemampuan berpikir secara jernih, dan emosi menjadi lebih terkendali. Hentakan kemarahan dan kesedihan, ataupun kegembiraan yang berlebihan senantiasa dapat dikendalikan dengan baik. Sebagaimana dalam surat Ar Ra'd ayat 28: Artinya: "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: "*Ketenangan hati (emosi) ini akan mengarahkan individu pada kekuatan untuk menyelesaikan masalah*". (QS. Ar. Rad [13] : 28)

6. Strategi Menangani Stres di Tempat Kerja

Secara organisasi, ada lima strategi yang bisa dilakukan/organisasi untuk membantu karyawan menangani stres di tempat kerja. Kelima strategi adalah: 1) menghilangkan stressor atau pemicu stres, 2) menjauhkan karyawan dari stressor, 3) mengubah persepsi karyawan terhadap stressor, 4) mengendalikan konsekuensi dari stres, dan 5) menyediakan dukungan sosial bagi karyawan yang menghadapi stres.

F. Pengaruh Stres dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam membuat kebijakan-kebijakan terkait manajemen krisis, khususnya agar pendidikan tetap berjalan walaupun kondisi krisis atau darurat. Zainal Arifin menjelaskan bahwa kegagalan lembaga pendidikan sering kali disebabkan oleh kualitas dan efektivitas

keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan yang diambil oleh kepala sekolah.[106] Kebijakan (keputusan) kepala sekolah harus bertujuan untuk melahirkan maslahat (kebaikan) untuk meminimalisir krisis atau bencana. Hal ini sesuai dengan kaidah Ushul Fikih bahwa 'Kebijakan imam (pemimpin) terhadap orang yang berada di bawah kepemimpinannya harus mengacu pada terwujudnya manfaat bagi rakyat (anggotanya)[107]. Dalam perspektif lebih luas, Connolly juga menjelaskan bahwa prioritas untuk keamanan kesehatan global harus pada kegiatan kepemimpinan dan koordinasi yang membangun kapasitas kebijakan di tingkat makro, meso, dan mikro.[108]

[106] Zainal Arifin, "The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society," Analisa: Journal of Social Science and Religion 20 (2), (2013): 240, https://doi.org/10.18784/analisa.v20i2.179

[107] Abnan Pancasilawati, "Urgensi Kaidah Fikih dan Aplikasinya Terhadap Masalah-Masalah Sosial," FENOMENA 4 (2), (2012): 144, https://doi.org/10.21093/fj.v4i2.221

[108] John Connolly, "Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation," Global Policy 11 (3), (2020): 283–92, https://doi.org/10.1111/1758- 5899.12806.

BAB III
METODE PENELITIAN

I. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal)[109], yaitu pengaruh Covid-19 terhadap stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif.

Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Dengan demikian metode pendekatan dan teknik pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel Covid-19 dan pengaruhnya terhadap konflik dan stress organisasi lembaga pendidikan Islam

J. Unit Analisis

7. Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini berjumlah 26 orang guru MA Al-Ma'arif. Populasi merupakan sumber data yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian dilapangan. Menurut Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.[110]

Sampel dalam penelitian ini ada 26 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua populasi dipilih menjadi sampel sampel penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.[111] Salah satu syarat yang harus dipenuhi diantaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau

[109] Sanapiah Faisal, Format-Format Penelitian Sosial (Jakarta: Rajawali, 2010), 21
[110] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011)
[111] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), 31

sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sumber data.[112] Penelitian ini dilakukan di MA Al-Ma'arif.

8. Informasi Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka[113]. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah guru, dan hasil angket. Sementara data kualitatif, yaitu data berupa kata-kata baik secara lisan maupun tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti struktur organisasi, gambaran umum sekolah, kondisi kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi guru.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:[114]

a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer yaitu guru SD Al-Quran yang berjumlah 26 orang.
b. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini sumber data skunder berbentuk daftar hadir guru, dokumen-dokumen yang berkatan dengan sekolah, dan wawancara dengan guru teripilih.

9. Varibel

Hatch dan Farhady dalam Sugiyono mengatakan variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai "*variasi*" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Sementara Kerlinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk

[112] Zainal Arifin, Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 215.
[113] Sugiyono, Statistik Untuk Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.
[114] Arikunto, Prosedur Penelitian, hal. 29

atau sifat yang akan dipelajarai maka dapat dirumuskan disni bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[115]

Dalam peneitian terdapat dua macam variabel, yaitu variabel independent (bebas), dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang disebut variabel idenpenden yaitu Stress Kerja dan Konflik Kerja Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. Sedangkan variabel dependen yaituCovid-19. Variabel penelitian harus memiliki definisi konseptual dan operasional. Definisi konseptual penelitian yang dimaksud adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang bedasarkan para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud definisi operasional yaitu penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan di dalam penelitian. Definisi konseptual dan operasional penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Stress Kerja
b. Konflik Kerja
c. Covid-19
d. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

K. Teknik Analisis Data

1. Tahap Deskripsi Data

Langkah-langkah yang ditempuh adalah menyiapkan data, yaitu data tentang pengaruh Covid-19 serta stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan. Analisis yang digunakan dalam deskripsi data pada penelitian ini menggunakan penilaian absolut yaitu norma yang ditetapkan secara mutlak oleh pembuat instrumen masing masing item serta persentase pilihan yang diisyaratkan penetapan kriteria skor masing-masing variabel. Instrumen yang digunakan yaitu mengukur variabel X terdiri dari 10 item pernyataan, variabel Y terdiri dari 10 item pernyataan. Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala

[115] Sugiyono, Metode Penelitian, hal.46.

pengukuran likert dengan kisaran 1 sampai 4 dengan jumlah responden 26 orang. Rumus yang digunakan dalam penentuan nilai masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:[116]

2. Analisis Korelasi

Menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam digunakan kuesioner skala sikap Likert. Data pada lembar skala sikap diolah menggunakan penentuan skor skala sikap secara apriori, yakni setiap item dihitung menurut jawaban responden.

Langkah selanjutnya menghitung rata-rata skor sikap guru, kemudian dibandingkan dengan skor netral. Skor netral yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,50. Jika rata-ratanya lebih besar dari 2,50 maka guru mempunyai respon positif terhadap kegiatan belajar mengajar yang diterapkan. Jika rata-ratanya kurang dari 2,50 maka guru mempunyai respon negatif pada pembelajaran yang digunakan dan jika rata-ratanya sama dengan 2,50 maka guru bersifat netral. Untuk perhitungan rata-rata menggunakan rumus:

$$\overline{x} = \frac{\text{Jumlah sikap responden per item}}{\text{Jumlah skor sikap per item}}$$

Klasifikasi skala sikap menurut Juariah (2008: 45) diinterpretasikan pada Tabel 3.1

Tabel 3. 1 Kategori Skala Sikap

Rata-Rata	Interpretasi
$\overline{x} > 2{,}50$	Positif
$\overline{x} = 2{,}50$	Netral
$\overline{x} < 2{,}50$	Negatif

Menghitung rata-rata skor sikap guru, dilakukan juga dengan analisis persentase sikap guru. Untuk melihat persentase sikap guru terhadap stres dan konflik selama masa pandemi Covid-19, ditentukan berdasarkan kriteria Kuntjaraningrat (Lismayanti, 2008:57)

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\text{Frekuensi jawaban}}{\text{Banyak responden}} \times 100\%$$

Interpretasi persentase hasil perhitungan disajikan dalam Tabel 3.2

[116] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 176.

Tabel 3. 2 Kategori Persentasi Skala Sikap

Persentase Jawaban	Interpretasi
0%	Tidak ada guru yang merespon
1% − 25%	Sebagian kecil guru merespon
26% − 49%	Hampir setengahnya guru merespon
50%	Setengahnya guru merespon
51% − 75%	Sebagian besar guru merespon
76% − 99%	Umumnya guru merespon
100%	Semua guru merespon

Sebelum melakukan uji koefisien korelasi dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu meliputi:

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi nornal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal.[117] Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. $> 0{,}05$ maka H_0 diterima
- Jika Sig. $< 0{,}05$ maka H_0 ditolak

2. Uji Linearitas

Sebagian besar rumus statistika menghendaki adanya hubungan antarvariabel mengikuti garis linear. Hubungan linear adalah hubungan yang menunjukkan peningkatan skor satu variabel diikuti dengan peningkatan variabel lainnya, atau sebaliknya. Hubungan linear dapat bersifat positif atau negatif.[118] Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. $> 0{,}05$ maka H_0 diterima
- Jika Sig. $< 0{,}05$ maka H_0 ditolak

[117] Mam Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), H. 93
[118] Mam Gunawan, Pengantar Statistika Inferensial, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) H.98

3. Uji Pearson Correlation

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Salah satu model korelasi sederhana yang sering digunakan adalah bivariate correlation diantaranya Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson. Model ini digunakan untuk data berskala interval atau rasio, sedangkan model lain seperti model Kendall's tau-b. dan spearman Correlation digunakan untuk data berskala ordinal.[119]

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan koefisien determinan. Pengujian lanjutan adalah uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap Y. Maka hasil korelasi PPM tersebut diut dengan uji signifikansi dengan aplikasi IMB SPSS v.25. Tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah ada hubungan serta arah hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh yang ada tersebut (yang telah dianalisis melalui analisis korelasi).

Koefisien korelasi diartikan sebagai besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan. Besar koefisien korelasi antara $-1\ 0\ +1$ Bila besaran koefisien korelasi $-1\ \&\ 1$ maka korelasi sempurna dan bila Koefisien korelasi 0 atau mendekati 0 dianggap tidak berhubungan antara dua variabel yang diuji.

Untuk analisis korelasi peneliti menggunkan software IBM SPSS 25 adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a) Masukkan data yang akan dianalisis
b) Pilih menu berikut Analyze - Correlation-Bivariate
c) Selanjutnya adala mengisi menu-menu yang akan dianalisis
d) Variabel yang akan dikorelasikan. X dan Y pindahkan ke kotak Variabels

[119] Rahayu Kariadinata, Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11 (Bandung: UIN Bandung, 2018)., 1.

e) Pada Correlation Coefficients atau alat hitung koefisien korelasi. Pilih Pearson
f) Test og Significance yang akan digunakan pilih Two-tailed untuk uji dua sisi
g) Flag significant correlation pilih untuk diaktifkan, dengan cara mengkliknya
h) Kemudian tekan tombol Options
i) Lalu pilihan pada statistik dibaikan
j) Pada menu missing values, pilihan Exchide case pairwise untuk aktif
k) Selanjutnya tekan Continue
l) Tekan OK untuk mengakhiri pengisian prosedur analisis
m) Selanjutnya SPSS melakukan perkerjaan analisis yang hasilnya dapat dilihat pada bagian output

L. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Menurut Widoyoko, kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden-responden untuk diberikan respon yang sesuai dengan permintaan pengguna. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan cross section dengan menggunakan median kuisioner atau angket. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan islam dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.[120]

Penelitian ini menggunakan skala sikap likert yang bertujuan untuk mengakumulasikan data tertulis tentang pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres guru selama pandemi Covid-19. Penelitian ini memakai skala sikap model likert dengan metode apriori yaitu setiap item dihitung berdasarkan nilai yang telah ditentukan oleh peneliti. Angket meliputi 20 pernyataan, 10 pernyataan positif dan 10 pernyataan negatif. Setiap pernyataan disediakan 4 pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak

[120] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D., 93.

setuju). Sedangkan jawaban netral N (netral) tidak digunakan, hal ini bertujuan untuk menstimulus peserta didik memberikan pilihan jawaban. Pemberian nilai untuk setiap pernyataan dicantumkan dalam Tabel 3.1

Tabel 3. 3 Skor Pernyataan Responden

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Pernyataan	Bobot	Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

2. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data pendukung angket dengan cara mengadakan komunikasi langsung antara pewancara dengan responden. Untuk mendapatkan data yang lengkap penulis akan menerapkan teknik wawancara probing, pendekatan ini adalah teknik komunikasi untuk menggali informasi lebih dalam dari responden[121]. Peneliti memilih metode ini untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden. Yang akan menjadi informan dalam wawancara adalah Kepala Sekolah.

3. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data tidak langsung ini ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian, dalam studi dokumentasi peneliti melakukan penelusuran data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana komitmen organisasi para guru yang telah diarsipkan dengan baik. Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data tertulis seperti presensi kehadiran. data tenaga pendidik, dan administrasi pendidik.

M. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau

[121] Suryabrata, Metode Penelitian (Jakarta: Rajawali, 1987).

berbentuk angka.[122] . Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah guru, dan hasil angket. Sementara data kualitatif, yaitu data berupa kata-kata baik secara lisan maupun tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti struktur organisasi, gambaran umum sekolah, situasi stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan. Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh[123]. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer yaitu guru MA Ash Sholeh Ibun yang berjumlah 26 orang.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini sumber data skunder berbentuk daftar hadir guru, dokumen-dokumen yang berkatan dengan sekolah, dan wawancara dengan guru teripilih.

[122] Sugiyono, Statistik Untuk Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.
[123] Arikunto, Prosedur Penelitian, 29.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penelitian akan membahas tentang hasil penelitian lapangan yang telah dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Sehubungan telah selesainya penelitian dilakukan, maka berikut ini penelitian mengemukakan data-data lapangan yang perlu untuk dijadikan laporan, yaitu sebagai berikut:

F. Deskripsi data Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Al-Ma'arif adalah Sekolah Madrasah Aliyah Swasta yang berlokasi di Propinsi Jawa Barat Kabupaten Kab. Purwakarta dengan alamat di Jl. Sempur no. 166

NPSN	:	20277254
Akreditasi	:	B
NSM	:	131232140009
Status	:	Swasta
Alamat	:	Jl. Sempur no. 166
Telepon	:	(0264) 27167
Fax	:	0264-271657
Website	:	https://maarifplered.sch.id/
Email	:	almaarifplered@yahoo.co.id

1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau

karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi".[124]

Menjawab rumusan masalah nomor satu, tentang konflik organisasi lembaga pendidikan islam di masa pandemi Covid-19 maka dilakukan pengisian lembar skala sikap oleh guru meliputi 10 pernyataan yang berkaitan dengan konflik di masa pandemi Covid-19. Data yang dianalisis yaitu angket skala sikap Likert yang diisi oleh guru Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Kemudian data lembar skala sikap dianalisis menggunakan perhitungan skor skala sikap secara apriori, yakni skor item item sama dan tidak berdasarkan jawaban responden. Berikut kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 yang disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4. 1 Kuesioner Faktor Gejala Konflik Kerja Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				Skor
		S	SS	TS	STS	
1.	Selama Covid-19 kepala madrasah melakukan evaluasi kerja guru					
2.	Selama Covid-19 kepala madrasah memotivasi guru secara individual (perseorangan)					
3.	Selama pandemi Covid-19 kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau guru teladan					
4.	Selama pandemi Covid-19 Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru					
5.	Kepala madrasah melakukan penyelesaian konflik dengan menguntungkan kedua belah pihak (Konfrontasi) jika terjadi konflik					
6.	Jika terjadi konflik diantara warga madrasah, kepala madrasah mengajak bermusyawarah untuk meluruskannya					

[124] Handoko, Hani. T, 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia, Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

7.	Kepala madrasah melakukan kompromi untuk menentukan kesepakatan baru apabila terjadi selisih paham					
8.	Kepala madrasah selalu melibatkan semua guru dalam berbagai kegiatan madrasah					
9.	Dalam musyawarah, Kepala madrasah memberikan hak bicara penuh kepada seluruh guru					
10.	Dalam menetapkan peraturan madrasah, Kepala madrasah melibatkan para wakil kepala madrasah					

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa covid-19 mempengaruhi guru dalam hal konflik organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Hasil Kuesioner Responden Tentang Konflik Di Masa Covid-19

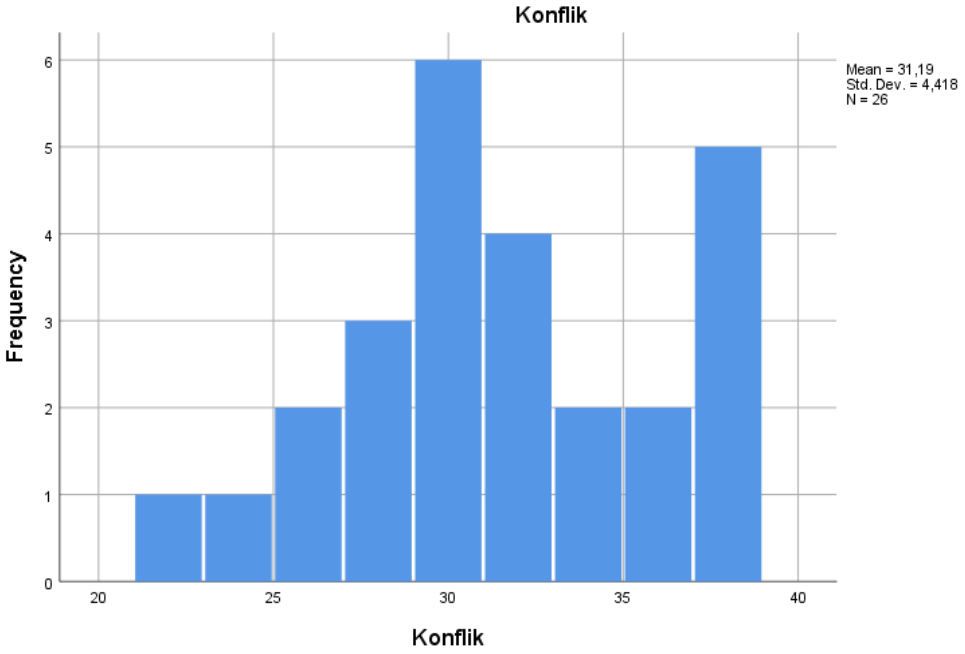
No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
1	7	16	1	2	26,9%	61,5%	3,8%	7,7%
2	8	6	12	0	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%
3	9	15	2	0	34,6%	57,7%	7,7%	0,0%
4	10	15	1	0	38,5%	57,7%	3,8%	0,0%
5	3	14	9	0	11,5%	53,8%	34,6%	0,0%
6	9	14	3	0	34,6%	53,8%	11,5%	0,0%
7	5	19	1	1	19,2%	73,1%	3,8%	3,8%
8	10	15	0	1	38,5%	57,7%	0,0%	3,8%
9	7	18	1	0	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%
10	4	19	3	0	15,4%	73,1%	11,5%	0,0%

Tabel 4. 3 Persentase Jawaban Responden Terhadap Konflik Selama Covid-19

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
1	Positif	7	16	1	2	23	3	88,5%	11,5%
2	Positif	8	6	12	0	14	12	53,8%	46,2%
3	Positif	9	15	2	0	24	2	92,3%	7,7%
4	Positif	10	15	1	0	25	1	96,2%	3,8%
5	Positif	3	14	9	0	17	9	65,4%	34,6%
6	Positif	9	14	3	0	23	3	88,5%	11,5%
7	Positif	5	19	1	1	24	2	92,3%	7,7%
8	Positif	10	15	0	1	25	1	96,2%	3,8%
9	Positif	7	18	1	0	25	1	96,2%	3,8%
10	Positif	4	19	3	0	23	3	88,5%	11,5%

Tabel 4. 4 Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Konflik Selama Masa Pandemi Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata^2	Item	Rata^2
Konflik organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	1	(+)	7	16	1	2	3,08	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	2	(+)	8	6	12	0	2,85		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	3	(+)	9	15	2	0	3,27		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	4	(+)	10	15	1	0	3,35		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	5	(+)	3	14	9	0	2,77		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	6	(+)	9	14	3	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	7	(+)	5	19	1	1	3,08		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	8	(+)	10	15	0	1	3,31		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	9	(+)	7	18	1	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	10	(+)	4	19	3	0	3,04		2,5	
		Skor	4	3	2	1				



Gambar 4. 1 Hasil Kuesioner Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Menjawab rumusan masalah nomor satu, tentang stres organisasi lembaga pendidikan islam di masa pandemi Covid-19 maka dilakukan pengisian lembar skala sikap oleh guru meliputi 10 pernyataan yang berkaitan dengan stres di masa pandemi Covid-19. Data yang dianalisis yaitu angket skala sikap Likert yang diisi oleh guru Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Kemudian data lembar skala sikap dianalisis menggunakan perhitungan skor skala sikap secara apriori, yakni skor item item sama dan tidak berdasarkan jawaban responden. Berikut kuesioner tentang stres dalam organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 yang disajikan dalam Tabel 4.5

Tabel 4. 5 Kuesioner Faktor Gejala Stress Kerja Dalam Organisasi Lembaga

Pendidikan Islam

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Skor
		S	SS	TS	STS	
1.	Saya merasa lelah berlebih selama Work From Home					
2.	Saya merasa ketakutan berlebih Work From Home					
3.	Saya merasa kurang konsentrasi Work From Home					
4.	Saya merasa mudah tersinggung selama Work From Home					
5.	Saya merasa emosi yang tidak stabil selama Work From Home					
6.	Saya merasa lalai atau mudah lupa selama Work From Home					
7.	Saya merasa susah tidur selama Work From Home					
8.	Saya merasa depresi selama Work From Home					
9.	Saya merasa mudah marah selama work from home					
10.	Saya merasa tidak mampu berkonsentrasi selama work from home					

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stress organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi terhadapp kondisi stress guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Responden Tentang Stress Di Masa Pandemi Covid-19

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
11	5	7	12	2	19,2%	26,9%	46,2%	7,7%
12	0	6	18	2	0,0%	23,1%	69,2%	7,7%
13	5	4	15	2	19,2%	15,4%	57,7%	7,7%
14	2	5	16	3	7,7%	19,2%	61,5%	11,5%
15	2	10	13	1	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%
16	1	8	16	1	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%
17	2	4	18	2	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%
18	0	3	20	3	0,0%	11,5%	76,9%	11,5%
19	1	5	16	4	3,8%	19,2%	61,5%	15,4%
20	1	8	15	2	3,8%	30,8%	57,7%	7,7%

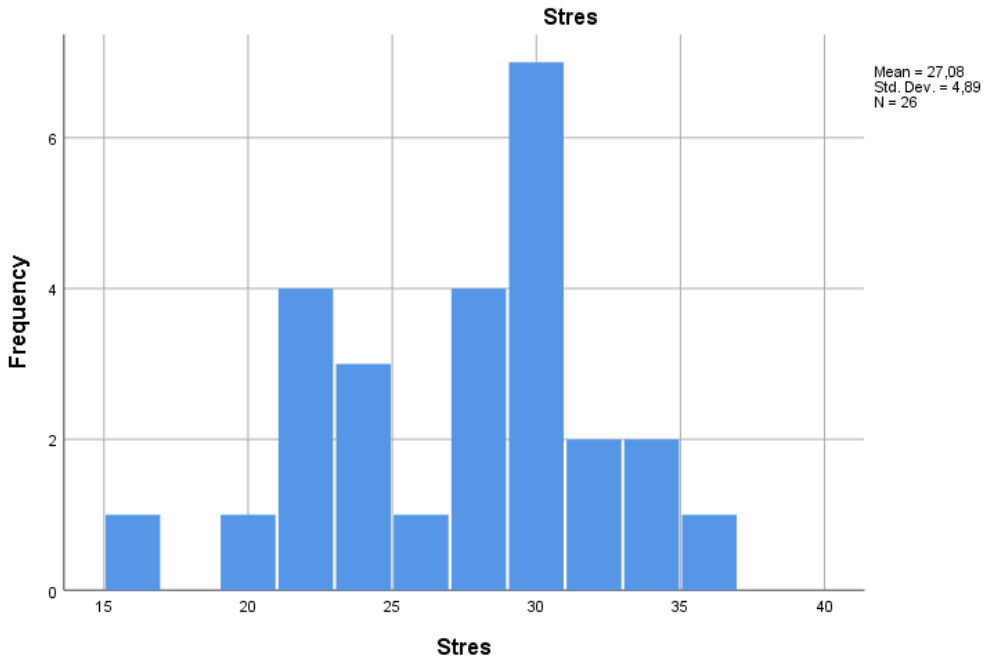
Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Terhadap Stress Selama Covid-19

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
11	Negatif	5	7	12	2	14	12	53,8%	46,2%
12	Negatif	0	6	18	2	20	6	76,9%	23,1%
13	Negatif	5	4	15	2	17	9	65,4%	34,6%
14	Negatif	2	5	16	3	19	7	73,1%	26,9%
15	Negatif	2	10	13	1	14	12	53,8%	46,2%
16	Negatif	1	8	16	1	17	9	65,4%	34,6%
17	Negatif	2	4	18	2	20	6	76,9%	23,1%
18	Negatif	0	3	20	3	23	3	88,5%	11,5%
19	Negatif	1	5	16	4	20	6	76,9%	23,1%
20	Negatif	1	8	15	2	17	9	65,4%	34,6%

Tabel 4. 8 Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Stres Selama Covid-19

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata^2	Item	Rata^2
Stres organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	11	(-)	5	7	12	2	2,42	2,71	2,5	2,5
		Skor	1	2	3	4				
	12	(-)	0	6	18	2	2,85		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	13	(-)	5	4	15	2	2,54		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	14	(-)	2	5	16	3	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	15	(-)	2	10	13	1	2,50		2,5	
		Skor	1	2	3	4				

	16	(-)	1	8	16	1	2,65		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	17	(-)	2	4	18	2	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	18	(-)	0	3	20	3	3,00		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	19	(-)	1	5	16	4	2,88		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	20	(-)	1	8	15	2	2,69		2,5	
		Skor	1	2	3	4				



Tabel 4. 9 Hasil Kuesioner Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Perhitungan uji normalitas instrumen konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 dengan menggunakan SPSS. Berikut pedoman pengambilan keputusan menggunakan SPSS:

Jika nilai Sig. > 0,05 maka data N-gain berdistribusi normal

Jika nilai Sig < 0,05 maka data N-gain tidak berdistribusi normal

Hasil pengujian normalitas data menggunakan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 4.1

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Konflik	,106	26	,200*	,963	26	,463
Stres	,114	26	,200*	,961	26	,401

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh informasi nilai Sig. dari data responden berkaitan dengan konflik dan stres > 0,05 artinya data konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam selama pandemi Covid-19 berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Prasyarat kedua yang harus diuji adalah data responden harus mempunyai varians homogen, dilakukan uji homogenitas dengan menggunakan SPSS. Pedoman pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. > 0,05 maka data posttest memiliki varians homogen

Jika nilai Sig. < 0,05 maka data posttest memiliki varians tidak homogen

Tabel 4. 11 Hasil Uji Homogenitas Konflik dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Masa Pandemi Covid-19

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres *	Between	(Combined)	348,263	14	24,876	1,096	,446

Konflik	Groups	Linearity	86,628	1	86,628	3,818	,077
		Deviation from Linearity	261,635	13	20,126	,887	,587
	Within Groups		249,583	11	22,689		
	Total		597,846	25			

Dari Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa nilai Sig. dari data responden yaitu 0,077 > 0,05 artinya mempunyai varians yang homogen.

Karena kedua asumsi terpenuhi yaitu berdistribusi normal dan homogen maka dilakukan dengan analisis parametrik Pearson Correlation. Adapun hipotesis statistiknya adalah:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif

H_1 = Terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif

Uji *Pearson* dilakukan memakai SPSS dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka H_0 diterima

Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Hasil uji Pearson Correlation dengan SPSS disajikan dalam Tabel 4.3

Tabel 4. 12 Hasil Uji Pearson Correlation Data Stres dan Konflik di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Menggunakan SPSS

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh informasi bahwa nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,045 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif.

G. Pembahasan/Diskusi

1. Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Konflik pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan individu, dan terbatasnya sumber daya yang ada. Perbedaan individu misalnya, meliputi usia, jenis kelamin, bakat, kepercayaan, nilai pengalaman, dan lain sebagainya. Sedangkan terbatasnya sumber daya berupa terbatasnya sumber finansial, sumber manusia, dan sumber yang bersifat teknis. Konflik struktural berasal dari hakikat struktur organisasi yang memberi kemungkinan pada dua unit/bagian atau lebih untuk terlibat dalam satu kegiatan secara bebas. George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan, secara garis besar membedakan tipe konflik menjadi dua, yaitu: (1) Konflik yang terjadi secara internal dalam diri individu (*intrapersonal conflict*). (2) Konflik yang terjadi secara eksternal *(interpersonal, structural, strategic*). Kedua macam tipe konflik tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi apabila terdapat hambatan antara keinginan atau motif konflik dan pencapaian tujuannya. Keadaan ini seringkali membuat individu mengalami frustasi. Untuk memahami karakteristik konflik dan solusinya, diperlukan pemahaman sumber-sumber konflik dalam organisasi, konsekuensi konflik dan faktor-faktor yang menentukannya.

Akan tetapi secara garis besar berdasarkan hasil-hasil penelitian, sumber-sumber tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber yang paling banyak menimbulkan konflik. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) ketergantungan dan kebersamaan dalam menggunakan sumber; (b) perbedaan dalam kelompok dalam tujuan, nilai-nilai atau persepsi dan (c) ketidakseimbangan kekuasaan dan kekaburan.

Secara sepintas konflik yang mungkin terjadi jika perhatian utamanya para anggota kelompok maka diarahkan kepada diri sendiri. Perspektif mereka menjadi

sempit, dan orientasi mereka jangka pendek. Sehingga sangat ironis bahwa kepentingan pribadi lebih menonjol untuk dapat dilayani dalam sebuah kelompok.

Konflik juga dapat terjadi jika para anggota suatu kelompok merasakan tujuan mereka bertentangan. Setiap anggota dalam kelompok perlu menghindari orientasi individualistis, para anggota hendaknya berusaha mencapai beberapa tujuan sekaligus. Hal ini mungkin tidak sukar, karena tujuan-tujuan itu sering saling melengkapi. Misalnya, satu orang ingin belajar sebanyak-banyaknya, sedangkan orang lain ingin membagi pengetahuannya dengan kelompok itu. Ini merupakan tujuan-tujuan yang saling melengkapi yang kedua-duanya dapat dipenuhi. Beberapa orang juga bersedia untuk menangguhkan tujuan mereka demi kebaikan kelompok.

Seringnya terjadi konflik dalam kelompok karena kesukaran membagi sumber daya yang tersedia. Para anggota kelompok merasakan keterbatasan sumber daya dan cenderung untuk memperjuangkan siapa yang harus mendapatkan apa. Tetapi jika orang-orang itu sadar sumber daya dapat diperluas, tenaga para anggota dapat digunakan dalam usaha untuk membaginya. Sekalipun sumber daya itu tidak dapat diperluas, setidaknya sumber daya tersebut dapat dinikmati bersama.

Sebagai kesimpulannya, jika orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri sebagai prioritas tinggi, mereka menghendaki tujuan mereka sendiri dapat tercapai, merebutkan sumber daya yang ada, mencurigai mereka yang memegang kekuasaan, membuat stereotype dari mereka idiologinya berbeda, menolak bersikap toleran terhadap bermacam-macam norma dan berusaha menguasai kelompok, sehingga konflik semakin meningkat. Tetapi jika anggota berusaha menganggap perbedaan sebagai peluang untuk mencegah atau menyelesaikan konflik, mereka akan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas, menyadari bahwa tujuan dapat saling mengisi dan menomorduakan tujuan mereka sendiri, saling membagi sumber daya, mempercayai yang berkuasa serta ikut memikul beban kepemimpinan, berusaha memahami bermacam-macam idiologi, bersikap toleran terhadap

berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati terhadap orang lain. Konflik tidak dapat diselesaikan tanpa kesediaan orang untuk mengambil resiko-resiko ini.

2. Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Tidak jarang mereka memiliki kecurigaan dan prasangka pada orang yang memiliki tanda-tanda penderita Covid-19. Hal tersebut semakin membuat orang semakin berusaha mencari berita mengenai Covid-19, dan tidak dapat memilah berita yang akurat sehingga memunculkan kecemasan. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress.

Beragam respons terhadap kondisi pandemi Covid-19. Untuk mencegah semakin meluasnya penyebaran virus corona tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan WFH (*Work From Home*) dan Sosial Distancing. Dampak dari pandemi Covid-19 menyebabkan orang harus menjalankan semua aktivitasnya di dalam rumah. Suasana sungguh mencekam, hiruk pikuk kehidupan manusia seakan mati, tanpa ada tanda-tanda kehidupan. Kondisi tersebut membuat sebagian orang mengalami stress. Kondisi stress pada masa pandemi Covid-19 diklasifikasikan menjadi 3 stress, yaitu stress akademi, stress kerja dan stress dalam Keluarga. Stress yang ada harus dikelola dengan baik, agar tidak menjadi distress, akan tetapi bisa menjadi eustress. Sebagian stress yang muncul diakibatkan adanya berita atau informasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dengan baik, malah membuat kegelisahan dan ketakutan pada masyarakat. Oleh sebab itu perlu memilih dan memilah informasi dengan cermat dan baik. Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stress akademik. Akan tetapi sisi positif yang

bisa diambil adalah memaksa guru/dosen dan siswa/mahasiswa melek IT dan terbiasa memanfaatkan media online. Kondisi tersebut memunculkan ide-ide kreatif yang produktif. Kemampuan menyesuaikan diri dan menikmati kondisi yang ada akan mengalihkan stress dari distress menjadi eustress.

Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (distress), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (eusstres). Butuh pengendalian jiwa yang matang (dewasa) agar kondisi yang ada menjadi hal yang positif. Stress dapat dikonseptualisasikan dari berbagai macam sudut pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, dan stress sebagai interaksi antara individu dan lingkungan.

Stress dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stress. Dengan memahami teori dan konsep stress, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. Yang perlu ditekankan dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut.

Setiap orang memiliki cara mengatasi stres yang berbeda-beda, cara ini perlahan berubah menjadi kebiasaan jika dilakukan terus menerus. Ada yang menghadapi stress dengan cara yang sehat, atau justru memperburuk keadaan dengan melakukan hal-hal di luar batas. Diana Ballesteros dan Janis Whitlock mengemukakan dua jenis cara mengatasi stress, yakni:

a. Strategi yang baik dalam menghadapi stres: berolahraga secara rutin, memiliki alokasi waktu untuk beristirahat dan perawatan diri, menyeimbangi antara bekerja dan bermain, membuat manajemen waktu dan meditasi.
b. Strategi yang tidak baik dalam menghadapi stress: Mengonsumsi alkohol dan narkotika, melakukan kejahatan dan kriminal, menunda-nunda pekerjaan, menyakiti diri sendiri dan makan/minum berlebihan.

Masyarakat Indonesia yang religius memandang Covid-19 sebagai ujian yang harus dilalui. Berpikir positif dengan selalu menjaga imunitas tubuh dan spiritualitas menjadi salah satu cara agar terhindar dari stress. Memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk beraktivitas secara positif dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan menjadi solusi dalam menghadapi stress di masa pandemi Covid-19.

3. Pengaruh Stres Dan Konflik Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil statistik pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika Sig. $< H_0$ atau H_0 ditolak, artinya H_1 diterima atau terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam.

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig. sebesar 0,045. Jadi $0{,}045 < 0{,}05$ menandakan H_0 ditolak yang artinya Covid-19 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik dan stres di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Artinya Covid-19 menyebabkan meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan islam. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi guru. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja guru.

BAB IV
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik guru dalam organisasi lembaga pendidikan.
2. Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi stres guru organisasi lembaga pendidikan islam.
3. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar $0{,}045 < 0{,}05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

B. Implikasi

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Salah satu mengatasi konflik dan stress dalam lembaga pendidikan, diantaranya:

1. Memperjelas tugas masing-masing komponen lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan job description;
2. Memberikan penjelasan kepada setiap komponen lembaga untuk bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab dan meminta saran kepada teman kerja atau kepala Madarasah apabila terjadi permasalahan yang menyangkut lembaga;
3. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, agar terlepas dari stress dan konflik;

4. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat dan saling menghargai antar sesama komponen lembaga; dan
5. Menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk tidak putus asa atas apa yang telah tejadi dan bersyukur atas karunia yang diterima. Selain itu, untuk menangani konflik dan stres kepala sekolah harus melatih diri dalam tiga hal, yakni mengelola waktu, mengembangkan energi, dan memecahkan masalah

C. Rekomendasi

Dengan melihat tingkat konflik dan stress guru di MA Al-Ma'arif, maka dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Hendaknya bagi seorang Kepala Madrasah haruslah dapat memanajemen konflik dengan sebaik-baiknya. Sebab konflik yang terjadi dalam organisasi lembaga pendidikan islam berpengaruh besar bagi kelangsungan Madrasah.
2. Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap gejala stress maka harusnya menyusun tempat kerja menjadi nyaman serta penataan ruang kerja yang sesuai standar
3. Saran kepada peneliti selanjutnya. Disarankan agar hasil penelitian ini perlu ditindak lanjuti oleh peneliti-peneliti berikutnya dengan menggunakan literatur yang lebih lengkap, waktu yang lebih lama dan menggunakan sampel yang lebih luas serta kajian yang lebih mendalam agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Amin, S. M., & Al-Fandi, H. (2007). *Kenapa Harus Stres.* Jakarta: Amzah.

Arifin, V. R. (2009). *Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Charlesworth, E. A., & Nathan, R. G. (1996). *terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.

Collage, B. (2004). Work Life Balance and Working Home.

Connolly, J. (2020). Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation . *Global Policy* , 283–92.

Denim, S., & Khairil. (2011). *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru).* Bandung: Alfabeta.

Faisal, S. (2010). *Format-Format Penelitian Sosial.* Jakarta: Rajawali.

Gunawan, M. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia.* Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

Handoko, T. H. (2002). *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Kariadinata, R. (2018). *Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11.* Bandung: UIN Bandung.

Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.

Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19.* Jakarta.

Rasmun. (2004). *Stres Kopin dan Adaptasi.* Jakarta: CV. Sagung Seto.

Robins, S. P. (1990). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi.* Jakarta: Archan.

Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin.* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Suryabrata. (1987). *Metode Penelitian.* Jakarta: Rajawali.

Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner).* Bandung: Alfabeta.

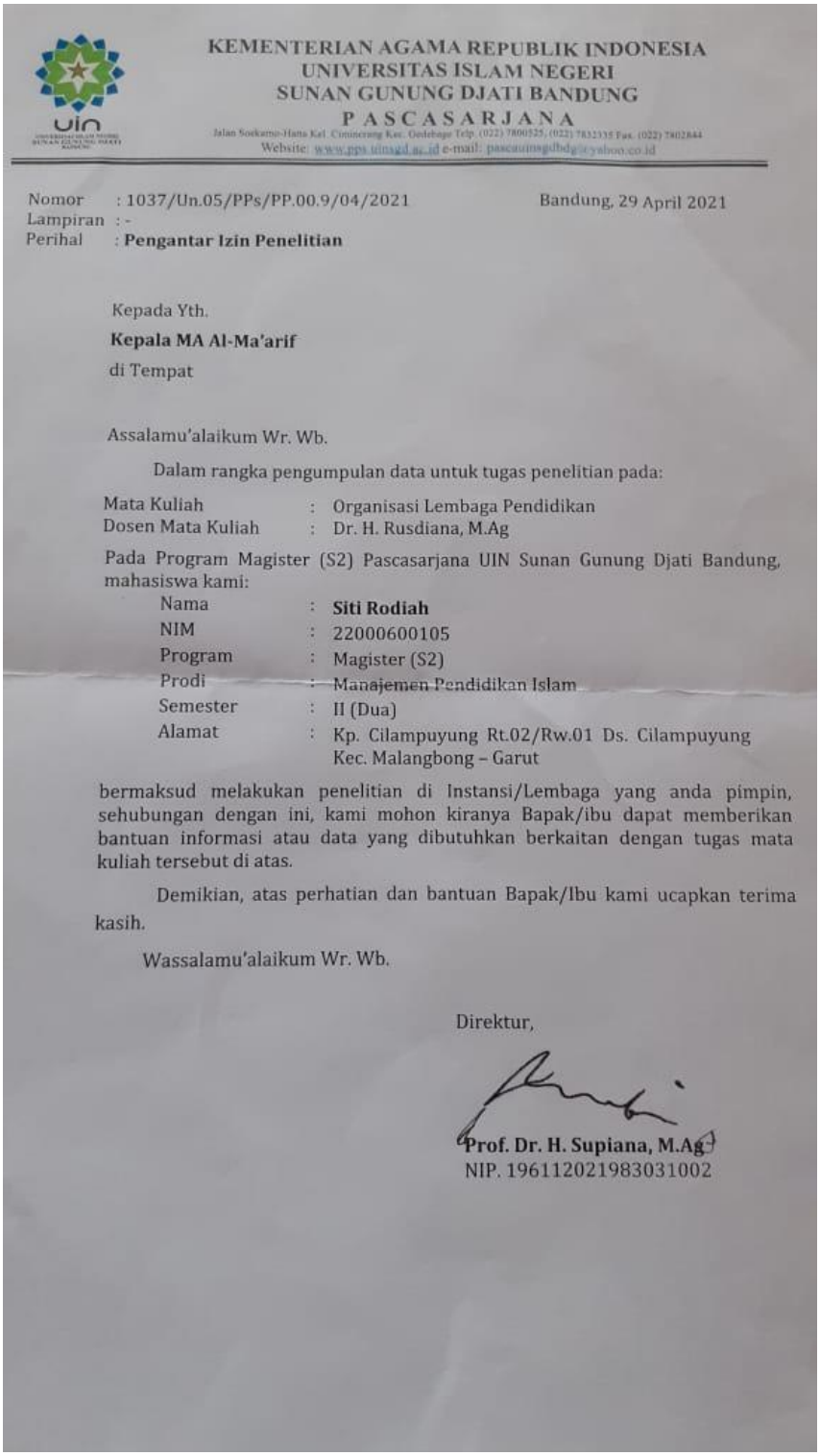
Wirawan. (2013). *Konflik Dan Manajemen Konflik.* Jakarta: Salemba Humanika.

Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi. *Jurnal Psycho Idea*, Vol. 8 No.2.

Zainal Arifin, ". (2013). The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 240.

LAMPIRAN

1. Surat Permohon Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA
Jalan Soekarno-Hatta Kel. Cimincrang Kec. Gedebage Telp. (022) 7800525, (022) 7832335 Fax. (022) 7802844
Website: www.pps.uinsgd.ac.id e-mail: pascauinsgdbdg@yahoo.co.id

Nomor : 1037/Un.05/PPs/PP.00.9/04/2021 Bandung, 29 April 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MA Al-Ma'arif
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Siti Rodiah**
NIM : 22000600105
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Kp. Cilampuyung Rt.02/Rw.01 Ds. Cilampuyung Kec. Malangbong – Garut

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

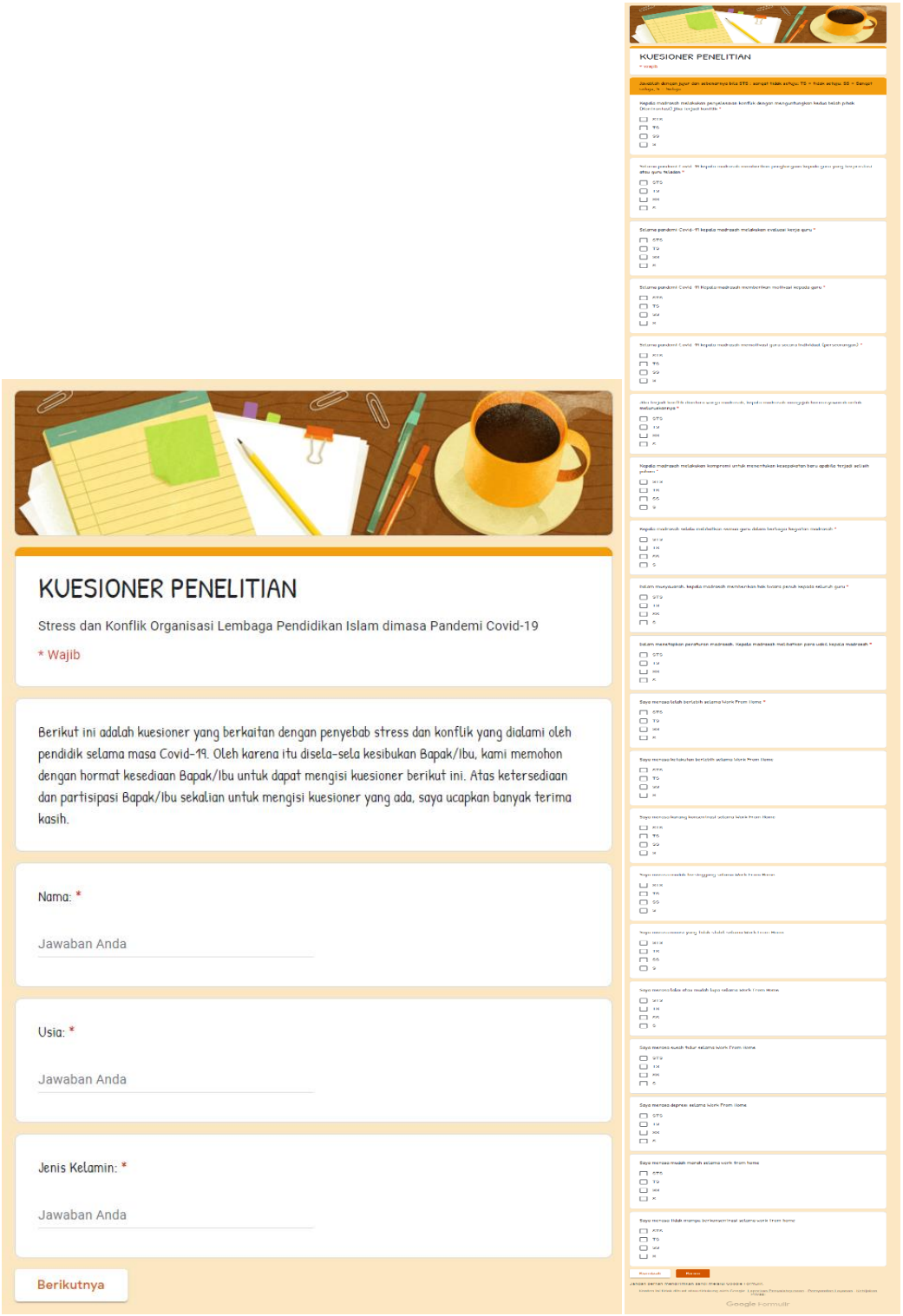
Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

2. Bukti Telah Melaksanakan Riset



KUESIONER PENELITIAN

Stress dan Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Islam dimasa Pandemi Covid-19

* Wajib

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penyebab stress dan konflik yang dialami oleh pendidik selama masa Covid-19. Oleh karena itu disela-sela kesibukan Bapak/Ibu, kami memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Nama: *

Jawaban Anda

Usia: *

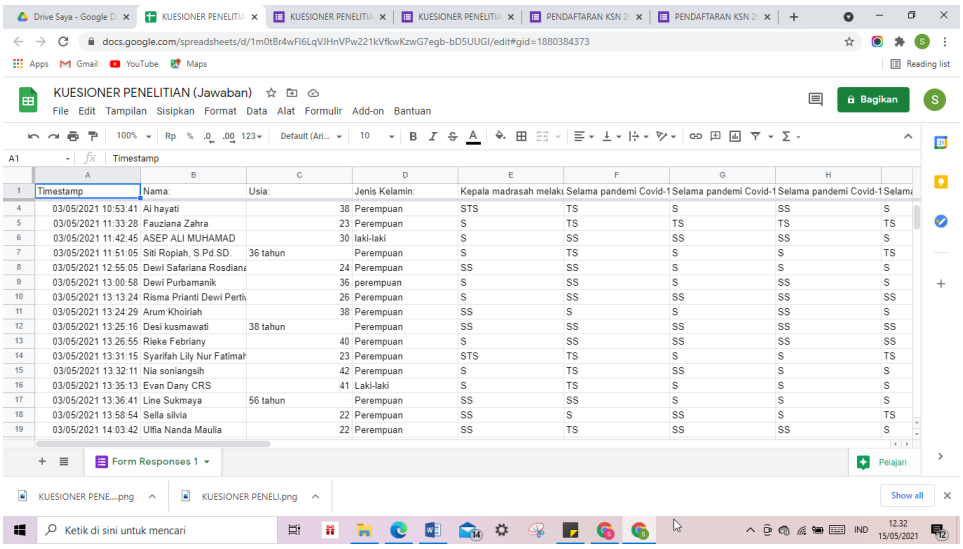
Jawaban Anda

Jenis Kelamin: *

Jawaban Anda

Berikutnya

3. Dekumen Penelitian Lainnya



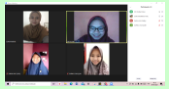




LAMPIRAN: 3 POSTER MAKALAH

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Siti Rodiah, Zahira Aini Qolby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah



REG-B KEL.4

Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

ABSTRA Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya, inilah yang disebut kondisi stress. Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan

PENDAHULUA

Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga. Selain itu madrasah adalah tempat konflik sering muncul, dalam berbagai bentuknya dan melibatkan berbagai jenis pihak. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi. Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah ~~pendekatan kuantitatif.~~ Metode penelitian menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner, kuesioner yang digunakan berupa skala Likert.

PEMBAHASAN

B. Konflik OLP Di Masa Covid-19

Secara umum, berdasarkan hasil analisis kuesioner diperoleh informasi bahwa Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

C. Stres OLP Di Masa Covid-19

Secara umum, berdasarkan hasil analisis kuesioner diperoleh informasi bahwa Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

B. Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres OLP

Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,45 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar 0,45 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara manajemen konflik dan stres.

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

KESIMPULAN Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig. 0,45 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya Covid-19 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik dan stres di MA Al-Ma'arif.

DAFTAR PUSTAKA

Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. Jakarta.
Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.
Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Siti Rodiah, Zahira Aini Qolby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah

Abstrak. Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya, inilah yang disebut kondisi stres. Tujuan penilitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres

Abstact. *The conditions of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find news about Covid-19, and unable to sort out accurate news, which raises anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches, and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organization of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.045, indicating a moderate or sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are 0.045 <0.05, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.*

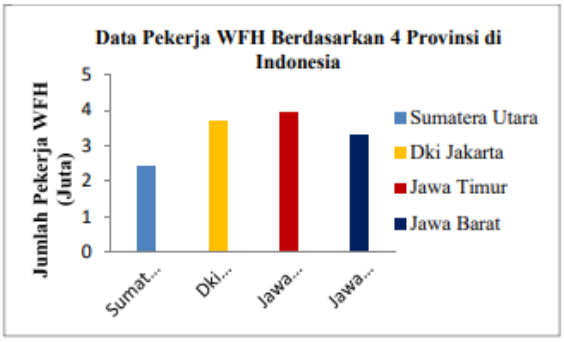
Keywords*: Covid-19, Conflict, Stress*

Received:	Accepted:	Published:

PENDAHULUAN

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, keharusan menjaga jarak atau *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home*

(WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo (Kompas, 6 Maret 2020). Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah Work From Home (WFH) dan menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja Work From Home berdasarkan 4 provinsi di Indonesia (Badan Pusat Statistik Indonesia).



GAMBAR 1. *Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia*

Boston Collage melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan (Collage, 2004). Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif WFH terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan WFH mengalami stress yang cukup tinggi3 . Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja.

Tidak dapat kita pungkiri bahwa seiring berkembangnya kebutuhan, seiring cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi kegagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak luput mereka yang berhasil pun terkadang hanyut, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gagal, tertimpa musibah, tak mampu bersabar lantas keluh kesah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak membuatnya merubah keadaan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu timbulah penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap

melanda dalam kehidupan, terlebih di saat seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada putusnya.

Disamping itu Naskah Konflik biasanya timbul dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti otoriter atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflikkonflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga mencakup konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga menguntungkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta terampil dalam dinamika konflik antarperorangan dan menanggulangi stres. Manajer pendidikan Islam yang bersangkutan harus mampu mengenal situasi-situasi yang memiliki potensi terjadinya konflik dan stres. Maka, sang manajer harus mampu mendiagnosis situasi yang ada dan melaksanakan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi, dengan demikian tujuan-tujuan organisasinya dapat terpenuhi sebaik mungkin.

Konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan madrasah, karyawan madrasah dengan guru, kepala madrasah dengan guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2013).

Dalam paparan di atas menunjukkan bahwa dampak dari Covid-19 telah menimbulkan stress dan konflik bagi masyarakat. Pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pandemi Covid-19 terhadap stres dan konflik lembaga organisasi pendidikan islam. Yang dimaksud dalam manajemen stress adalah tindakan untuk mengendalikan, mengelola, mengatur stress. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari sekolah MA Al-Ma'arif. Data yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisis secara kuantitatif.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), yaitu pengaruh Covid-19 terhadap stress dan konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Al-Ma'arif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel bagi suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala sikap Likert. Data pada lembar skala sikap diolah menggunakan penentuan skor skala sikap secara apriori, yakni setiap item dihitung menurut jawaban responden. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi

HASIL

Dalam suatu organisasi, perselisihan atau konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, konflik dapat berpengaruh positif maupun negatif. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko mengemukakan bahwa: "Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Handoko H. T., 2011)

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa covid-19 mempengaruhi guru dalam hal konflik organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 1.

TABEL 1. *Hasil Kuesioner Responden Tentang Konflik Di Masa Covid-19*

No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
1	7	16	1	2	26,9%	61,5%	3,8%	7,7%
2	8	6	12	0	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%
3	9	15	2	0	34,6%	57,7%	7,7%	0,0%
4	10	15	1	0	38,5%	57,7%	3,8%	0,0%
5	3	14	9	0	11,5%	53,8%	34,6%	0,0%
6	9	14	3	0	34,6%	53,8%	11,5%	0,0%
7	5	19	1	1	19,2%	73,1%	3,8%	3,8%
8	10	15	0	1	38,5%	57,7%	0,0%	3,8%
9	7	18	1	0	26,9%	69,2%	3,8%	0,0%
10	4	19	3	0	15,4%	73,1%	11,5%	0,0%

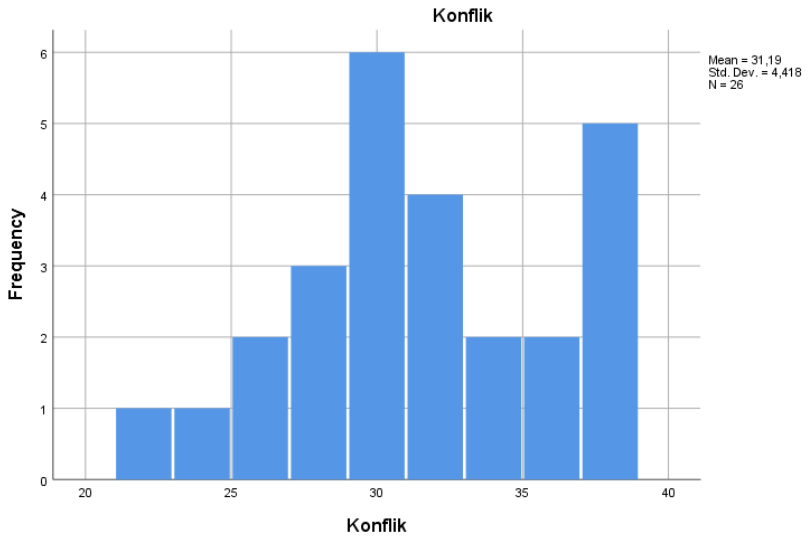
TABEL 2. *Persentase Jawaban Responden Terhadap Konflik Selama Covid-19*

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
1	Positif	7	16	1	2	23	3	88,5%	11,5%
2	Positif	8	6	12	0	14	12	53,8%	46,2%
3	Positif	9	15	2	0	24	2	92,3%	7,7%

4	Positif	10	15	1	0	25	1	96,2%	3,8%
5	Positif	3	14	9	0	17	9	65,4%	34,6%
6	Positif	9	14	3	0	23	3	88,5%	11,5%
7	Positif	5	19	1	1	24	2	92,3%	7,7%
8	Positif	10	15	0	1	25	1	96,2%	3,8%
9	Positif	7	18	1	0	25	1	96,2%	3,8%
10	Positif	4	19	3	0	23	3	88,5%	11,5%

TABEL 3. *Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Konflik Selama Masa Covid-19*

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata²	Item	Rata²
Konflik organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	1	(+)	7	16	1	2	3,08	3,12	2,5	2,5
		Skor	4	3	2	1				
	2	(+)	8	6	12	0	2,85		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	3	(+)	9	15	2	0	3,27		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	4	(+)	10	15	1	0	3,35		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	5	(+)	3	14	9	0	2,77		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	6	(+)	9	14	3	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	7	(+)	5	19	1	1	3,08		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	8	(+)	10	15	0	1	3,31		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	9	(+)	7	18	1	0	3,23		2,5	
		Skor	4	3	2	1				
	10	(+)	4	19	3	0	3,04		2,5	
		Skor	4	3	2	1				



GAMBAR 2. *Hasil Kuesioner Konflik Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19*

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Konflik pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan individu, dan terbatasnya sumber daya yang ada. Perbedaan individu misalnya, meliputi usia, jenis kelamin, bakat, kepercayaan, nilai pengalaman, dan lain sebagainya. Sedangkan terbatasnya sumber daya berupa terbatasnya sumber finansial, sumber manusia, dan sumber yang bersifat teknis. Konflik struktural berasal dari hakikat struktur organisasi yang memberi kemungkinan pada dua unit/bagian atau lebih untuk terlibat dalam satu kegiatan secara bebas. George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan, secara garis besar membedakan tipe konflik menjadi dua, yaitu: (1) Konflik yang terjadi secara internal dalam diri individu (intrapersonal conflict). (2) Konflik yang terjadi secara eksternal (interpersonal, structural, strategic). Kedua macam tipe konflik tersebut dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi apabila terdapat hambatan antara keinginan atau motif konflik dan pencapaian tujuannya. Keadaan ini seringkali membuat individu mengalami frustasi.

Akan tetapi secara garis besar berdasarkan hasil-hasil penelitian, sumbersumber tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber yang paling banyak menimbulkan konflik. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) ketergantungan dan kebersamaan dalam menggunakan sumber; (b) perbedaan dalam kelompok dalam tujuan, nilai-nilai atau persepsi dan (c) ketidakseimbangan kekuasaan dan kekaburan.

Sebagai kesimpulannya, jika orang-orang dalam suatu kelompok menganggap kepentingan mereka sendiri sebagai prioritas tinggi, mereka menghendaki tujuan mereka sendiri dapat tercapai, merebutkan sumber daya yang ada, mencurigai mereka yang memegang kekuasaan, membuat stereotype dari mereka idiologinya berbeda, menolak bersikap toleran terhadap bermacam-macam

norma dan berusaha menguasai kelompok, sehingga konflik semakin meningkat. Tetapi jika anggota berusaha menganggap perbedaan sebagai peluang untuk mencegah atau menyelesaikan konflik, mereka akan mempertimbangkan kepentingan kelompok yang lebih luas, menyadari bahwa tujuan dapat saling mengisi dan menomorduakan tujuan mereka sendiri, saling membagi sumber daya, mempercayai yang berkuasa serta ikut memikul beban kepemimpinan, berusaha memahami bermacam-macam idiologi, bersikap toleran terhadap berbagai norma kelompok dan bekerjasama serta merasa empati terhadap orang lain. Konflik tidak dapat diselesaikan tanpa kesediaan orang untuk mengambil resiko-resiko ini.

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang stress organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi terhadapp kondisi stress guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Hal ini disajikan dalam Tabel 4.

TABEL 4. *Hasil Kuesioner Responden Tentang Stress Di Masa Pandemi Covid-19*

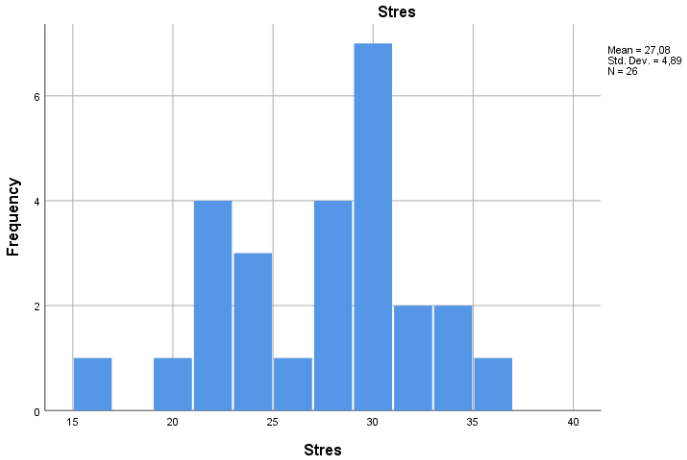
No.	Pernyataan				Persentase Sikap Responden			
	SS	S	TS	STS	SS	S	TS	STS
11	5	7	12	2	19,2%	26,9%	46,2%	7,7%
12	0	6	18	2	0,0%	23,1%	69,2%	7,7%
13	5	4	15	2	19,2%	15,4%	57,7%	7,7%
14	2	5	16	3	7,7%	19,2%	61,5%	11,5%
15	2	10	13	1	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%
16	1	8	16	1	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%
17	2	4	18	2	7,7%	15,4%	69,2%	7,7%
18	0	3	20	3	0,0%	11,5%	76,9%	11,5%
19	1	5	16	4	3,8%	19,2%	61,5%	15,4%
20	1	8	15	2	3,8%	30,8%	57,7%	7,7%

TABEL 5. *Persentase Jawaban Responden Terhadap Stress Selama Covid-19*

Pernyataan		Respon/Jawaban				Jumlah Skor		Persentase Respon	
No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Positif	Negatif	Positif	Negatif
11	Negatif	5	7	12	2	14	12	53,8%	46,2%
12	Negatif	0	6	18	2	20	6	76,9%	23,1%
13	Negatif	5	4	15	2	17	9	65,4%	34,6%
14	Negatif	2	5	16	3	19	7	73,1%	26,9%
15	Negatif	2	10	13	1	14	12	53,8%	46,2%
16	Negatif	1	8	16	1	17	9	65,4%	34,6%
17	Negatif	2	4	18	2	20	6	76,9%	23,1%
18	Negatif	0	3	20	3	23	3	88,5%	11,5%
19	Negatif	1	5	16	4	20	6	76,9%	23,1%
20	Negatif	1	8	15	2	17	9	65,4%	34,6%

TABEL 6. *Rata-rata Skor Sikap Responden Terhadap Stres Selama Covid-19*

Sikap Responden	Pernyataan		Jawaban				Skor sikap responden		Skor Netral	
	No.	Jenis	SS	S	TS	STS	Item	Rata2	Item	Rata2
Stres organisasi lembaga pendidikan di masa pandemi Covid-19	11	(-)	5	7	12	2	2,42	2,71	2,5	2,5
		Skor	1	2	3	4				
	12	(-)	0	6	18	2	2,85		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	13	(-)	5	4	15	2	2,54		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	14	(-)	2	5	16	3	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	15	(-)	2	10	13	1	2,50		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	16	(-)	1	8	16	1	2,65		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	17	(-)	2	4	18	2	2,77		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	18	(-)	0	3	20	3	3,00		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	19	(-)	1	5	16	4	2,88		2,5	
		Skor	1	2	3	4				
	20	(-)	1	8	15	2	2,69		2,5	
		Skor	1	2	3	4				



TABEL 3. *Hasil Kuesioner Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19*

Berdasarkan Tabel 6. diperoleh informasi bahwa secara umum, Covid-19 mempengaruhi terjadinya stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Semua aspek mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari rata-rata skor netral.

Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stress akademik. Akan tetapi sisi positif yang bisa diambil adalah memaksa guru/dosen dan siswa/mahasiswa melek IT dan terbiasa memanfaatkan media online. Kondisi tersebut memunculkan ide-ide kreatif yang produktif. Kemampuan menyesuaikan diri dan menikmati kondisi yang ada akan mengalihkan stress dari distress menjadi eustress. Tekanan yang dihadapi seseorang tidak hanya menimbulkan stress yang negatif (distress), akan tetapi bisa juga menjadi stress yang positif (eusstres). Butuh pengendalian jiwa yang matang (dewasa) agar kondisi yang ada menjadi hal yang positif. Stress dapat dikonseptualisasikan dari berbagai macam sudut pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respons, dan stress sebagai interaksi antara individu dan lingkungan.

Stres dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosi seseorang. Maka dari itu penting bagi setiap orang untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi stress. Dengan memahami teori dan konsep stres, seseorang dapat memiliki kuasa penuh dalam mengontrol diri dan emosinya sehingga ia dapat mengoptimalkan kemampuan dan kekuatan yang dimilikinya. Yang perlu ditekankan dalam mengatasi stress ialah bahwa kita tidak memiliki kendali terkait penyebab stress, tetapi kita mampu mengontrol bagaimana kita bereaksi terhadap stress tersebut.

Setiap orang memiliki cara mengatasi stres yang berbeda-beda, cara ini perlahan berubah menjadi kebiasaan jika dilakukan terus menerus. Ada yang menghadapi stress dengan cara yang sehat, atau justru memperburuk keadaan dengan melakukan hal-hal di luar batas. Diana Ballesteros dan Janis Whitlock mengemukakan dua jenis cara mengatasi stres, yakni: (a) Strategi yang baik dalam menghadapi stres: berolahraga secara rutin, memiliki alokasi waktu untuk beristirahat dan perawatan diri, menyeimbangi antara bekerja dan bermain, membuat manajemen waktu dan meditasi. (b) Strategi yang tidak baik dalam menghadapi stres: Mengonsumsi alkohol dan narkotika, melakukan kejahatan dan kriminal, menunda-nunda pekerjaan, menyakiti diri sendiri dan makan/minum berlebihan.

Masyarakat Indonesia yang religius memandang Covid-19 sebagai ujian yang harus dilalui. Berpikir positif dengan selalu menjaga imunitas tubuh dan spiritualitas menjadi salah satu cara agar terhindar dari stress. Memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk beraktivitas secara positif dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan menjadi solusi dalam menghadapi stress di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan pengujian normalitas dan homogenitas data terpenuhi yaitu berdistribusi normal dan homogen maka dilakukan dengan analisis parametrik Pearson Correlation. Uji *Pearson* dilakukan memakai SPSS dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka H_0 diterima

Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Hasil uji Pearson Correlation dengan SPSS disajikan dalam Tabel 7.

TABEL 7. *Hasil Uji Pearson Correlation Data Stres dan Konflik di Masa Covid-19*

Correlations

		Konflik	Stres
Konflik	Pearson Correlation	1	,381
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	26	26
Stres	Pearson Correlation	,381	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	26	26

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh informasi bahwa nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,045 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Bedasarkan analisis data kuesioner tentang konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan dimasa pandemi Covid-19 diketahui bahwa Covid-19 mempengaruhi konflik dan stres guru dalam organisasi lembaga pendidikan. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 menunjukkan taraf korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil Sig. sebesar 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Pandemi Covid-19 berimplikasi pada meningkatnya konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan. Salah satu mengatasi konflik dan stress dalam lembaga pendidikan, diantaranya: memperjelas tugas masing-masing komponen lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan job description; emberikan penjelasan kepada setiap komponen lembaga untuk bekerja dengan hati-hati, penuh rasa tanggung jawab dan meminta saran kepada teman kerja atau kepala Madarasah apabila terjadi permasalahan yang menyangkut lembaga; menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, agar terlepas dari stress dan konflik; menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu menjunjung tinggi rasa hormat dan saling menghargai antar sesama komponen lembaga; dan menyarankan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk tidak putus asa atas apa yang telah tejadi dan bersyukur atas karunia yang diterima. Selain itu, untuk menangani konflik dan stres kepala sekolah harus melatih diri dalam tiga hal, yakni mengelola waktu, mengembangkan energi, dan memecahkan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, S. M., & Al-Fandi, H. (2007). *Kenapa Harus Stres.* Jakarta: Amzah.

Arifin, V. R. (2009). *Islamic Leadership, Membangun Super-Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Charlesworth, E. A., & Nathan, R. G. (1996). *terjemah Dinastindo, Manajemen Stres: Dengan Teknik Relaksasi.* Jakarta: Abdi Tandur.

Collage, B. (2004). Work Life Balance and Working Home.

Connolly, J. (2020). Global Crisis Leadership for Disease-Induced Threats: One Health and Urbanisation . *Global Policy* , 283–92.

Denim, S., & Khairil. (2011). *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru).* Bandung: Alfabeta.

Faisal, S. (2010). *Format-Format Penelitian Sosial.* Jakarta: Rajawali.

Gunawan, M. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia.* Yoqyakarta: Universitas Gajah Mada.

Handoko, T. H. (2002). *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Kariadinata, R. (2018). *Hand Out Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif Pertemuan Ke 11.* Bandung: UIN Bandung.

Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muslim, M. (2015). Manajemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan menjadi Sukses. *Journal Esensi*, Vol. 18 No. 2.

Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19.* Jakarta.

Rasmun. (2004). *Stres Kopin dan Adaptasi.* Jakarta: CV. Sagung Seto.

Robins, S. P. (1990). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi.* Jakarta: Archan.

Rusdiana. (2016). *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi. Alih bahas Magdalena Jamin.* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Suryabrata. (1987). *Metode Penelitian.* Jakarta: Rajawali.

Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner).* Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2013). *Konflik Dan Manajemen Konflik.* Jakarta: Salemba Humanika.

Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islamdan Psikologi. *Jurnal Psycho Idea*, Vol. 8 No.2.

Zainal Arifin, ". (2013). The Development Strategy of Muhammadiyah School in Based Conservative-NU Society. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 240.

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI MAN 1 INDRAMAYU

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah

Organisasi Lembaga Pendidikan

Disusun Oleh :



NAMA	:	Siti Khodijah Hidayati
NIM	:	2200060026
SM/KLS	:	II/REGULER B
KELOMPOK	:	II
NO. ABSEN	:	07

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRAK

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia tidak terkecuali dalam organisasi. Pasar bebas yang kompetitif, kecenderungan baru dalam restrukturisasi perusahaan, ekonomi tumbuh lambat dan fokus yang kuat pada keuntungan jangka pendek telah mengubah hubungan kerja tradisional secara dramatis dimana setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan yang cepat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa saja upaya, strategi dan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Negeri 1 Indramayu. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin utama telah berupaya untuk melakukan perubahan dan strategi diantaranya yaitu melakukan koordinasi dan komunikasi dengan bahwa ketika mengambil suatu tindakan keputusan, menerapkan senyum sapa salam ketika bertemu dengan sesama anggota organisasi dan menerpakan visi-misi kedalam perilaku organisasi agar tercipta madrasah yang unggul mandiri dan islami.

Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Strategi. Lembaga Pendidikan.

ABSTRACT

The current era of globalization brings change to all corners of the world, including in organizations. A competitive free market, new trends in corporate restructuring, a slow growing economy and a strong focus on short-term profits have dramatically changed traditional working relationships where every organization is required to make rapid changes. The purpose of this research is to find out what are the efforts, strategies and factors that influence the organizational behavior of educational institutions in Madrasah Negeri 1 Indramayu. The method used in this study used a qualitative descriptive approach. The results of the study show that the principal as the main leader has made efforts to make changes and strategies including coordination and communication with that when taking a decision action, applying a greeting smile when meeting fellow organizational members and implementing the vision and mission into organizational behavior so that create a superivisor independent and Islamic.

Keywords: Organizational Behavior, Strategy. Educational institutions.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada ke hadirat Allah yang Mahakuasa karena berkat rahmat, karunia, dan kehendakNyalah mini riset yang berjudul "Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 1 Indramayu" ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin. Shalawat dan salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Dalam penulisan makalah ini, kami menyadari masih banyak terdapat kesalahan dan kekeliruan, baik yang berkenaan dengan materi pembahasan maupun dengan teknik pengetikan, walaupun demikian, inilah usaha maksimal saya selaku penulis.

Dengan segala kerendahan hati semoga makalah yang sederhana ini dapat memberikan sumbangan terhadap penelitian ilmiah, khususnya bagi penelitian sastra Indonesia.

Bandung, 25 Juni 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 6
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 9
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Upaya Kepala Sekola Dalam Perilaku Organisasi 10
B. Strategi Perilaku Organisasi 11
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi 12
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 7
B. Unit Analisis 8
1. Subjek Penelitian 8
2. Informasi Penelitian 8
3. Lokasi Penelitian 8
C. Metode Pengumpulan Data 15
D. Teknik Analisis Data 16
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 18
1. Hasil Penelitian Wawancara Mengenai Upaya Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19 19
2. Hasil Penelitian Wawancara Mengenai Strategi Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19 20
3. Hasil Penelitian Wawancara Mengenai Faktor-fakor Kepala yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19 21
B. Pembahasan/Diskusi 21
1. Upaya Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19 23
2. Strategi Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19 24
3. Faktor-fakor Kepala yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19 25
BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan 28
B. Implikasi 20
C. Saran 29

DAFTAR PUSTAKA **30**

BAB I
PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia tidak terkecuali dalam organisasi. Pasar bebas yang kompetitif, kecenderungan baru dalam restrukturisasi perusahaan, ekonomi tumbuh lambat dan fokus yang kuat pada keuntungan jangka pendek telah mengubah hubungan kerja tradisional secara dramatis dimana setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan yang cepat. Organisasi saat ini tidak dapat berhasil tanpa adanya peran dari sumber daya manusia untuk berkontribusi pada misi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut.[125] Tantangan globalisasi yang dihadapi saat ini adalah bagaimana mengembangkan strategi untuk peningkatan sumber daya manusia yang unggul dalam memaksimalkan kinerja kerjanya.[126] Masalah utama di era globalisasi saat ini tentang pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi (Kursheed, 2010). Setiap Organisasi di seluruh dunia menggunakan potensi maksimum dari sumber daya manusia mereka untuk tetap bertahan di tengah persaingan (Mohsan, 2004).

Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang interdisipliner yang ditujukan untuk memahami dan mengelola karyawan dengan baik, karena perilaku organisasi berorientasi pada penelitian dan terapan. Terdapat tiga tingkat dasar analisis dalam perilaku organisasi yaitu, individu, kelompok, dan organisasi (Kreitner dan Knicki, 2014). Perilaku organisasi juga menuntut suatu pemahaman yang komplek pada setiap individi dan kelompok, dari perilaku organisasi tesrbut seorang pemimpin dalam lembaga agar nantiny[127]a tujuan

---

[125] Iyigun, O. & Tamer, I. 2013. The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence From an International Electronic Chain Store Operating in Turkey. Journal of Global Strategic Management. Vol. 11, No. 6

[126] Imran, H., Arif, I., Cheema, S., Azeem, M. 2014. Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment. Entrepreneurship and Innovation Management Journal, Vol. 2, No. 2, pp. 135-144

[127] *Op Cit* 1.

semua program dalam suatu lembaga dapat berjalan sebagai mestinya,lancar dan efektif serta efisien. Dalam memahami suatu proses interaksi dalam suatu organisasi, manusia sebagai individu dapat menampilkan berbagai perilaku, baik prilaku tersebut sebagai sifat-sifat pribadi yang dibawa dari lahir (paham nativisme), ataupengalaman dari pengaruh lingkungan (paham empirisme), ataupun kombinasi dari keduanya (paham konvergen).

Setiap masyarakat tidak dapat terlepas dari berorganisasi karena menurut Robert Presthus dalam Amitai Etzioni (1964:1), masyarakat kita ini adalah masyarakat organisasi. manusia dan organisasi adalah dua bagian yang tidak dapat dipisahkan dan apabila kedua bagian tersebut menyatu dan berinteraksi akan menghasilkan suatu perilaku organisasi yang menjadi pusat perhatian ilmu perilaku organisasi tersebut. Oleh karena itu memaham perilaku manusia dalam berorganisasi sangatlah penting, dikarenakan perilaku organisasi sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Perilaku organisasi pada hakikatnya berdasarkan pada ilmu perilaku yang dipusatkan pada perilaku atau tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Namun pada kenyataanya hal tersebut dtidak sesuai dengan realitas yang ada saat ini, masih banyak organisasi khususnya pada lembaga pendidikan yang belum efektif dan efisien dalam memahami perilaku organisasi khususnya perliaku pada anggota masing-masing individu.

Berdasarkan pernyataan diatas menyatakan bahwa perilaku organisasi dalam lembaga sekolah belum efektif dan efisien maka timbul suatu pernyataan yaitu selama ini apa saja yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin utama dalam suatu organisasi lembagaa sekolah sehingga menarik penulis untuk melakukan sebuah penelitian yang mana pentingnya perilaku dalam suatu organisasi khususnya lembaga pendidikan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus melakukan komunikasi yang baik dengan para bawahanya seperti komunikasi dengan guru dan staff pegawai agar tidak ada kesalapahaman antara pimpinan dengan bawahan. Selain harus berkomunikasi dengan baik dengan bawahan, hendaknya

juga harus diperhatikan tentang kepemimpinannya,seperti pola kepemimpinan kepala sekolah dalam hal menata, mengarahkan,memberi tugas, melarih serta memberikan contoh yang baik kepada anggota.

Mengingat pentingnya perilaku organisasi pendidikan dikarenakan manusia dan organisasi adalah dua bagian yang tidak dapat dipisahkan dan apabila kedua bagian tersebut menyatu dan berinteraksi akan menghasilkan suatu perilaku organisasi yang menjadi pusat perhatian ilmu perilaku organisasi, maka penulis akan melakukan penelitian tentang perilaku organisasi lembaga pendidikan di MAN 1 Indramayu.

J. Rumusan Masalah

8. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah ?
9. Apakah strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah ?
10. Faktor - faktor apa saja yang berpengaruh dalam perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu?

K. Tujuan Penelitian

8. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah MAN 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah
9. Untuk mengetahui strategi apa yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah
10. Untuk mengetahui faktor - faktor apa saja yang berpengaruh dalam perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu

L. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian

1. Dapat menambah khazanah ilmu pengethauan dalam bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan perubahan perilaku organisasi di lembaga pendidikan.

2. Dapat dijadikan acuan atau referensu bagi konseptor pendidikan atau kalangan akademis yang hendak melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

G. Upaya Kepala Sekolah Dalam Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behavior*), didefinisan Gibson[128], dengan berbagai makna. Pertama, *organizational behavior* (OB), menunjukkan bahwa perilaku orang secara individu, kelompok, dan tingkat organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa ketika mempelajari OB kita harus mengidentifikasi dengan jelas tingkat analisis yang digunakan individu, kelompok, organisasi, atau ketiganya. Kedua, *organizational behavior* (OB) adalah multi disiplin; menggunakan prinsip, model, teori, dan metode dari disiplin lain. Studi OB bukanlah disiplin ilmu yang berlaku umum dengan landasan teoritis yang mapan, Ketiga *organizational behavior* OB sebagai bidang ilmu yang baru dan sekarangmulai tumbuh dan berkembang.

Perilaku organsasi mempelajari dampak dari individu, grup, dan kelompok terhadap munculnya berbagai prilaku dalam organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsitensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi, kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Robbins dan Judge, 2003). Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi.Perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak (Wexley, 2005).

[128] James L. Gibson.,et al, 2012. Organizations : behavior, structure, processes, New York,McGraw Hill. Hlm. 6

H. Strategi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil integrasi antara individu individu dalam organisasinya. Oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu- individu sebagai pendukung organisasi tersebut. Sifat- sifat individu dalam organisasi adalah[129] :Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama, manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, Orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, Seseorang itu mempunyai reaksi - reaksi senang atau tidak senang.

Dalam organisasi ada 3 dimensi pokok yang berkaitan dengan perilaku organisasi yaitu[130]:

1) Dimensi teknis: Dimensi teknis menekankan pada skill yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi yang efektif.

2) Dimensi konsep: Dimensi ini merupakan motor penggerak dari dimensi yang pertama

3) Dimensi manusia: Faktor utama pendukung organisasi yaitu manusia.

Jika dalam bekerja hanya mengandalkan dimensi pertama dan mengabaikan dimensi kedua, atau bahkan menelantarkan dimensi ketiga, maka akan menimbulkan suatu iklim yang tidak respektif terhadap manusia. Dalam mempelajari perilaku organisasi dapat dilakukan tiga tingkat analisis, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Tingkat indivi du, kejadian - kejadian dalam organisasi dipelajarai dalam

[129] Arifin Tahir, Buku Ajar Perilaku Organisasi (Yogyakarta: Deepublish, 2014). Hlm 35 -38
[130] *Ibid 5*.

hubungannya dengan perilaku seseorang dan interaksi kepribadian dalam suatu situasi di mana setiap individu dalam organisasi membawa sikap, nilai dan pengalaman masa lalu yang berbeda. Pada tingkat k elompok, perilaku kelompok dipengaruhi oleh dinamika kelompok, aturan- aturan dan nilai - nilai yang dianut oleh kelompok. Sedangkan pada tingkat organisasi, struktur dan posisi seseorang dalam organisasi membawa pengaruh pada setiap intraksi sosial dalam organisasi.

I. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Cara pandang pada suatu organisasi dapat dibangun jika ada yang dinilai, dirasakan,dilihat atau bahkan didengar. Dalam melukiskan apa yang terjadi cara pandangannya, anggota organisasi mendasarkannya pada beberapa hal yang telah lazim dirasakan, dari tahap inilah maka didapatkan apa yang menjadi asumsi atau cara pandang anggota organisasi tersebut. Perilaku organisasi dapat dibangun memalu berbagai macam sumber baik internal maupun eksternal organisasi. Perilaku organisasi dapat dibangun melalui berbagai macam sumber,baik internal maupun eksternal organisasi. Dapat pula karena ditanamkan oleh pendiri, pengalaman yang dibawa oleh pemimpin berikutnya, maupun sumber daya manusia lain yang dibawa masuk kedalam organisasi.

Wibowo mengatakan ada empat faktor yang dapat menjadi asal mulasumber budaya organisasi, yaitu[131] :

1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan infomal organisasi yang dihidupkan terus menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.

[131] Wibowo, *Budaya Organisasi, sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinjerj jangka panjang* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada:2010) Hlm.65

2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya mempengaruhi budaya organisasi yang ada didalamnya.

3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan perilaku atau budaya organisasi.

4) Masalah integritas internal dapat mengarahkan pada pembentukan organisasi

BAB III
METODE PENELITIAN

N. Metode Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena peneliti berusaha menggambarkan serta manganalisis upaya kepala sekolah terhadap perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, strategi apa yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah, kegiatan penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif ini dilakukan oleh peneliti dengan cara jelas dan sistematis. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataulisan dari orang-orang dan prilaku yang dapat diamati. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, dalampenelitian ini peneliti menempatkan studi kasusnya di lembaga pendidikan yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu. Penelitian ini bersifat eksploratif danmendalam sehingga menghasilkan gambaran peristiwa tertentu. Studi kasus pada penelitian ini dilakukan untuk mempertahankan keutuhan dari objek yang diteliti.

O. Unit Analisis

10. Subjek Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002:72). Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan staff pegawai. Alasan memilih subjek penelitian diatas karena bagian ini yang secara langsung melaksanakan segala kebijakan yang telah dibuat oleh lembaga sekolah. Untuk itu efektivitas suatu kebijakan sangat tergantung dari kemauan, usaha, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan kebijakan tersebut.

11. Informasi Penelitian

Pada informan penelitian, hamper sama dengan subbab di atas, yaitu berisi tentang mengenai informan penelitian, keterkaitan antar informan dengan subjek penelitian.

12. Lokasi Penelitian

Lokasi untuk melaksanakan penelitian pada MAN 1 Indramayu yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta No. 3 Pekandangan Kecamatan Indramayu Kabupaten Indramayu Jawa Barat dengan objek yang diteliti adalah kepala sekolah, guru dan staff pegawai.

P. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1) Wawancara

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitin ini adalah wawancara terbuka. Maksud wawancara terbuka dalam konteks penelitian ini adalah orang - orang yang diwawancarai (informan) mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula maksud dan tujuan diwawancarai. Sedangkan teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tak terstuktur. Artinya pelaksanaan tanyajawab mengalir seperti dalam percakapan sehari - hari. Orang - orang yang dijadikan informan dalam penelitian ini, ditetapkan dengan cara purposive, yaitu kepala sekolah MAN 1 Indramayu yang mana sebagai figur sentral yang menentukan arah kebijakan serta kemajuan dari lembaga, maka segala aktifitasnya penting untuk diteliti, guru-guru dan staf pegawai MAN 1 Indramayu yang mana sebagai anggota dari organisasi seklah yang memiliki peran dan andil besar dalam kemajuan lembaga.

2) Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani, sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman (*record*). Menurut Lincoln dan Guba ada beberapa alasan mengapa teknik dokumentasi dapat digunakan dalam proses penelitian. Pertama, sumber ini selalu tersedia dan murah terutama ditinjau dari konsumsi waktu. Kedua, rekaman dan dokumen merupakan sumber informasi yang stabil, baik keakuratannya dalam merefleksikan situasi yang terjadi dimasa lampau, maupun dapat dan dianalisis kembali tanpa mengalami perubahan, dan sumber ini sering merupakan pernyataan yang legal yang dapat memenuhi akuntabilitas.[132]

Q. Teknik Analisis Data

Berisi tentang teknik aalisis data yang digunakan berdasarkan data yang diperoleh dan berdasarkan tujuan penelitian.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit- unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.[133]

Data-data yang dianalisis pada penelitian ini melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaiman yang dikemukakan oleh Miles & Huberman yang dikutip olleh sugiono bahwa dalam aktifitas analisis data yaitu 1)

[132] Lincoln & Guba, Effective Evaluation (San Fransisco: Jossey -Bass Publishers, 1981), Hlm.229

[133] Analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, fieldnotes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others. Lihat dalam Robert C. Bogdan dan Biklen, Qualitative Research for Education, An introduction to theory and methods , 157

data *reduciton* yaitu meredukis data yang artinya merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan dmeikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan data selanjutnya dan memcari bila diperlukan.[134] Pada tahap ini penelti melakukan pengelompokkan data yang berhubungan dengan fokus penelitian yaitu Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah MAN 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah ? Apakah strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah? Faktor - faktor apa saja yang berpengaruh dalam perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu?. Kemudian data yang telah didapat di kelompokkan kedalam datautama, data penunjang untuk mempermudah peneliti dalam rangka proses penyajian data.

Kemudia kedua 2) *data display* (penyajian data) yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.[135] Jadi setelah peneliti selesai merduksi data selanjutnya peneliti menyajikan data yang telah ada disajikan dengan masing-masing fokus penlitian. Terakhir 3) Verification yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi yang mana kesimpulan-kesimpulan sementara yang telah diambil peneliti disesuaikan dengan fokus penelitian.

[134] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D,* (Bandung; Alfabeta, 2012). Hlm 247.
[135] Imam Suprayogo dan Tabroni. *Metodologi Penelitian Sosial Agama.* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001). Hlm 194.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

H. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu lahir berdasarkan SK (Surat Keputusan) Menteri Agama No 137 Tahun 1991. Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu memiliki letak geografis yang strategis yaitu berada ditengah-tenganH kota Indramayu yang dilalui oleh angkutan dari cirebon, kuningan, subang dan dikelingi oleh beberapa lembaga sekolah lainnya. Seiring dengan peningkatan prestasi dibidang akademik maupun non akademi, prestasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu semakin tahun semakin meningkat dapat dilihat dari beberapa prestasi yang telah diraih dalam ajang kejuaran tingkat tingkat kabupaten maupun provinsi. Semakin tahun juga semakin banyak yang berminat untuk bersekolah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dan dapat dilihat dari antusias para wali murid yang mendaftakan anak-anaknya ke sekolah tersebut, yang mana pada tahun ini Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu mengratiskan seluruh biaya pendaftaran sekolah dan uang gedung.

Selain itu juga kelembagaan Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu ini memiliki beberapa tenaga pendidik yang *humble* dan handal dalam pemikiran serta memiliki manajemen yang kokoh yang mampu dalam menggerakan seluruh potensi untuk senatiasa mengembangkan kreativitas dan produktivitas. Dan kita berharap dengan semakin meningkatnya kreativitas dan bertambahnya usia, Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu menjadi lembaga madrasah yang semakin berkembang dan mampu memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuan pendidikan di Indonesia. Selaa peneliti berinteraksi dan mengamati perilaku disekolah dantindak-tanduk para warga Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, peneliti mendapatkan atau menjumpai sesuatu yang berbeda ketika mereka berbicara atau bertegur sapa bahkan ketika memberikan perintah, mereka selalu melakukan dengan sopan dan santun

kemudian menyapa dan mengucapkan salam serta selalu membiyasakan memberi perintah dengan diawali kata "minta tolong" dan ketika setelah melakuka pekerjaan mengucapkan “terima kasih’, hal ini dilakukan untuk menghormati, supaya tidak terkesan seperti bos memberi perintah terhadap anak buahnya. Pernyataan ini sesuai dengan visi dan misi pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu sebagi berikut :

❖ Visi

Terwujudunya madrasah madrasah aliyah negeri 1 Indramayu yang unggul, mandiri, dan islami

❖ Misi

1. Mencitpakan *stakholder* madrasah yang memiliki etos kerja yang tinggi, disiplin, tanggung jawab dan berprestasi
2. Menanamkan rasa percaya diri, optimisme, dan mempersiapakn lulusan yang memiliki kemandirian, kepedulian, kreativitas dan inovasi.
3. Membentuk pribadi muslim yang sempurna, berakhlak mulia, dan bermanfaat bagi sesama.

1. Hasil Penelitian Wawancara Mengenai Upaya Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana upaya pemimpin dalam rangka menjalin perilaku harmonis antar sesama pegawai ?	Dalam rangka menciptakan suasana madrasah yang haromonis, kepala sekolah mengadakan suatu kegiatan yang mana kegiatan tersebut memiliki tujuan untuk menciptakan keharmonisan antar sesama pegawai isi dari kegaitan tersebut mengadung unsur persetuan, kesatuan, kerja sama, dan gotong royong. Biasanya diadakan suatu lomba yang menguji

	kekompakan antar pegawai.
Apa saja yang bisa memperkuat perilaku kebersamaan dilembaga sekolah?	Biasanya dilakukan rapat kordinansi kemudian didalamnya membahas bersama tentang pengembangan motivasi dan guru serta pegawai berbagi pengalam tentang tugas yang diembanya dan dari situ dapat mempererat hubungan antar sesama anggota jika ada kekurangan antar sesama bisa saling memberi masukan dan kritikan tentang tugas yang diembang antar satu dengan yang lain.
Upaya apa yang dilakukan jika setiap pegawai memiliki beberapa latar belakang yang berbeda sehingga perilaku organisasi tetap utuh?	Membagi tugas guru dan karyawan menjadi beberapa kelompok sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan keahlian mereka masing- masing. Jadi dengan begitu baik guru maupun karyawan dapat bekerja dengan kemampuan mereka masing-masing dan pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan baik.

2. Hasil Penelitian Wawancara Strategi Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19

Pertanyaan	**Jawaban**
Strategi apa yang dilakukan dalam meningkatkan perilaku organisasi di masa pandemi covid 19 di Madrasah Aliyah 1 Indramayu?	Dengan melakukan beberapa program seperti melibatkan guru dan pegawai dalam rangka pengambilan keputusan agar tidak terjadi *miss communication* serta memiliki rasa tanggung jawab setiap masing-masing pegawai dalam mengemban tugasnya.
Apa saja pengembangan karir dan	Memberikan tugas sesuai dengan

mutu guru dalam rangkan menciptakan perilaku organisasi yang baik	kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh masing-masing guru dan pegawai disesuaikan dengan kualitas dan kuantitas guru dan pegawai. Cara seperti itu efektif karena setiap guru dan pegawai dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan sesuai dengan keahlian masing-masing.
Apa saja yang dilakukan jika terjadi konflik antar sesama pegawai ?	Caranya melalui pendekatan dengan mempertemukan anggota-anggota yang memiliki konflik untuk mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut, dengan tujuan yaitu agar permasalahan tersebut tidak menjalar-jalar dan memprovokasi guru-guru yang lain.

3. Hasil Penelitian Wawancara Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19

Pertanyaan	**Jawaban**
Faktor apa saja yang membentuk perilaku organisasi di Madrasah Aliyah 1 Indramayu	Perilaku organisasi sebagai besar turunan dari visi misi madrasah ini, dan madrasah ini sangat menerapakn akhlak yang baik terhadap siswa-siswa dan para pegawainya
Perilaku apa saja yang sudah menjadi budaya organisasi disekolah khususnya untuk para siswa dan guru	Perilaku dan budaya yang sudah menjadi kebiasaan bagi siswa dan guru yaitu ketika masuk pintu gerbang akan disambut dengan senyum sapa salam, dan penyambutan tersebut sudah menjadi

	budaya madrasah ini dan sudah ada jadwal khusus yang mana dari perilaku dan budaya tersebut ada hubungan batin dan terbentuk rasa saling memiliki dan rasa kekeluargaan yang kuat.
Selain faktor internal adakah faktor lain yang mempengaruhi perilaku organisasi ?	Faktor ekternal yang mempengaruhi biasanya dari masyakat sekitar madrasah, ini bisa dilihat dari partisipasi dan antusias masyarakat sekitar dalam segala aktifitas yang ada dimadrasah.

I. Hasil Analisis Data Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab 1, ada tga fokus yang dikemudian akan dikemukakan secara rinci untuk mempermudah dalam pemahamanya dari temuan penelitian yang data penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi diantaranya 1) Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah MAN 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah ? 2) Apakah strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi disekolah ? 3) Faktor - faktor apa saja yang berpengaruh dalam perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu?.

1. Upaya Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19

Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi ke arah yang lebih profesional melalui peningkatan kreativitas, kepercayaan dan kerjasamanya dengan masyarakat. Hal tersebut selaras dengan yang dikatakan

oleh Prof. Dr. Sudarwan Danim. Dukungan bermakna kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat atau mekanisme psikologis yang mendorong pemimpin untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan standar isi dan luaran sesuai dengan yang dikehendaki.[136] Semua orang yang pernah bekerja di lembaga ataupun organisasi mana pun, pasti mereka setuju, tak ada pekerjaan yang tanpa masalahan. Maka dari itu kepala sekolah dengan kapasitasnya yang dimiliki harus berusaha untuk memberikan penyelesaian masalah dan upaya terhadap lembaga yang dipimpinnya. Itu merupakan salah satu bukti adanya pengarahan dari pimpinan.

Upaya kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dalam menjaga perilaku organisasi pada masa pandemi Covid 19 tersebut yaitu dengan melakukan suatu pendekatan kepada para bawahan dengan cara koordinasi dan melakukan komunikasi apabila hendak melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan sekolah seperti *workshop*, seminar dan rapat sekolah. Begitu juga dengan para guru dan staff sebelum memutuskan suatu keputusan terlebih dahulu dikoordinasikan dengan atas yaitu kepala sekolah, sehingga tidak terjadi *miss communciation* antara atasan dengan bawahan. Pembagian dan penempatan tugas mengajar guru di sekolah ini disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki.

Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu menuturkan bahwa pada masa pandemi ini memang kondisi yang sulit terlebih lagi dalam melakukan koordinasi antara guru dan murid dikarenakan sulitnya media komunikasi yang kurang memadai seperti sulitnya jaringan internet yang membuat siswa tidak nyaman dalam proses belajar, tapi tidak menutup kemungkinan pihak sekolah dalam rangka memaksimalkan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

[136] Prof. Dr. Sudarwan Danim, Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos, (Bandung: Alfabeta, 2012) cet 2, 117

Kepala sekolah sebagai pemimpin berusaha untuk memaksimalkan proses belajar bagi siswa dan juga berusaha bersikap ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu, adil, dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai. Tidak ada istimewakan. Semua pegawai sama dengan perlakukan yang sama, tidak memandang jabatan yang di miliki. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mintzberg[137] pengarahan dapat dilakukan dengan memberi pedoman kepada pengikut, peran penghubung yang meneruskan pesan dari atasan kepada bawahan dan menyampaikan pesan bawahan kepada atasan serta menyambungkan gagasan atau perasaan dari satu atau sekelompok anggota ke anggota-anggota yang lain, peran panutan (*figure head*) yang menjadi contoh bagi bawahan dan dapat mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya.

2. Strategi Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19

Menurut Euis dkk (2013) Kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi madrasah, yang bertugas mengatur semua sumber daya madrasah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan, sehinga posisi tersebut kepala madrasah mempunyai peran strategis dalam lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaganya, kepala madrasah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah selaku pemimpin dalam lembaga pemimpin hendaknya juga harus selalu mengembangkan diri untuk bisa menyesuaikan gaya seperti apa yang akan diperankan dalam situasi dan kondisi yang ada, karena gaya

[137] *Ibid*.

kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.[138]

Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan serta mencapai tujuan madrasah. Peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi itu terdapat banyak anggota yang memiliki sifat dan perilaku masing - masing baik prilaku yang berlatar dari pengalaman, pendidikan, latar belakang, dan lingkungan. Kepala madrasah harus berperan aktif dalam menganalisa perilaku tersebut agar penugasan dapat sesuai dengan *skill* dan kemampuan anggota dan para anggota dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan yang mana didalamnya terdapat berbagai individu yang memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda yang tentunya unik dan dari setiap individu tersebur saling berinteraksi untuk mencapai tujuan madrasah maupun tujuan individi masing-masing secara maksimal. Pernyataan ini sesuai dengan relalita yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yang mana memiliki strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan tali persaudaraan antar sesama guru maupun staff pegawai yaitu dengan memberikan inovasi-inivasu yang baru yang dapat mempererat keharmonisan guru dan staff pegawai dengan cara ketika dilakukan rapat koordinasi para guru dan staff diberikan waktu untuk saling *sharing* pengalama tentang tugas yang diemban masing-masing. Kemudian kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu memberikan *reward* bagi guru dan staff pegawai yang berprestasi dengan tujuan untuk memberikan motivasi bagi setiap guru dan staff pegawai untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi.

[138] Rahadian Fatawi, Sulistiyorini. *Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja MAN 1 Kota* Kediri. Efektor. Volume 6 Issue 2,2019. Hlm. 210

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi Pada Masa Pandemi Covid 19

Cara pandang pada suatu organisasi dapat dibangun jika ada yang dinilai, dirasakan,dilihat atau bahkan didengar. Dalam melukiskan apa yang terjadi cara pandangannya, anggota organisasi mendasarkannya pada beberapa hal yang telah lazim dirasakan, dari tahap inilah maka didapatkan apa yang menjadi asumsi atau cara pandang anggota organisasi tersebut. Perilaku organisasi dapat dibangun memalu berbagai macam sumber baik internal maupun eksternal organisasi. Dan dapat pula ditanamkan oleh pendiri, pengalaman yang dibawah oleh pemimpin berikutnya maupun sumber daya manusi yang dibawa masuk kedalam organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang terjadi pada organisasi lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yang mana faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi tak lain yaitu sosok pemimpin kepala sekolah dan tempat yang mendukung serta seluruh anggota organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu. Adapun faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu turunan dari visi-misi yang telah ada pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu.

Salah satu visi madrasah ini adalah "*Membentuk pribadi muslim yang sempurna, berakhlak mulia, dan bermanfaat bagi sesama*" yang mana terus berupaya untuk menerapkan perilaku dan budaya senyum sapa dan salam baik sesama guru maupun siswa yang mana tidak terlepas dari sisi humanis dan intruksi yang terkesan intimidasi yang ketika meminta bantuan kepada sesama guru ataupun staff pegawai selalu diawali dengan "minta tolong". Kemudian makna berakhlak mulia dan bermanfaat bagi sesama yaitu memiliki akhlakul karimah yang meneladani sikap baginda Nabi Muhammad SAW serta senantiasa menjadi pribadi yang bermanfaat bagi sesama dan lingkungan dan sekitarnya serta mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam perkembangan ilmu dan teknologi di masa yang akan datang.

BAB IV
KESIMPILAN

D. Kesimpulan

Perilaku organisasi merupakan perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi pendidikan melibatkan banyak anggota baik sebagai guru, staf maupun karyawan, oleh sebab itu dalam organisasi memiliki perilaku individu yang berbeda- beda baik dari tingkat emosional dan intelektual mereka. Upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu dengan memberikan tugas dan kewenangan pada setiap anggota organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta *skill* dan kemampuan setiap anggota. Dengan upaya seperti itu maka tidaka ada berpedaan dalam organisasi dan dapat terorganisir dan mencegah timbulnya konflik dalam sebuah organisasi.

Strategi yang dilakukan oleh pempinan madrasah dalam rangak perubahan perilaku organisasi yaitu dengan melakukan beberapa pendekatan-pendekatan yang mana bertujuan untuk menyatukan pemahaman antar setiap anggota organisasi, adapun strategi yang dilakukan seperti ketika memutuskan suatu perkara atau keputusan maka dilakukan musyawarah bersama yang berpedoman pada visi-misi madrasah yang sudah ada dan pendekatan ini bertujan agar tidak adanya *miss communication* antar sesama anggota.

Ada beberapa faktor yang menjadi pembentuk perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu sebagai berikut diantaranya yaitu asumsi dasar pimpinan ini dibawa oleh pimpinan atau kepala sekolah dalam bentuk visi dan miisi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, kemudian selanjutnya yaitu normasosial organisasi, yang mana Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu memiliki rasa kekeluargaan yang erat pada setiap anggota organisasi Madrasah,dan terkakhir adanya dukungan dari masyarakat sekitar.

E. Implikasi

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa memahami perilaku organisasi sangatlah penting dikarenakan perilaku organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karenasistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budayaorganisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang -orang yang baik danberkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

F. Rekomendasi

Kepala sekolah sebagai pemimpin di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu diharapakan agar selalu memperhatikan dan selalu menanamkan nilai-nilai organisasi sebagaimana yang tertera dalam visi-misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu terwujudnya insan yang unggul, mandiri dan islami sehingga dengan menanamkan nilai-nilai yang sesuaidengan visi misi yang sudah ada dapat menjadikan perilaku organisasi diMadrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu perilaku organisasi yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Imam Suprayogo dan Tabroni.2001. *Metodologi Penelitian Sosial Agama.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Imran, H., Arif, I., Cheema, S., Azeem, M. 2014. *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment*. Entrepreneurship and Innovation Management Journal, Vol. 2, No. 2.

Iyigun, O. & Tamer, I. 2013. *The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence From an International Electronic Chain Store Operating in Turkey*. Journal of Global Strategic Management. Vol. 11, No. 6

James L. Gibson. 2012. *Organizations : behavior, structure, processes*. New York,McGraw Hill.

Lincoln & Guba.1982. *Effective Evaluation. S*an Fransisco: Jossey -Bass Publishers.

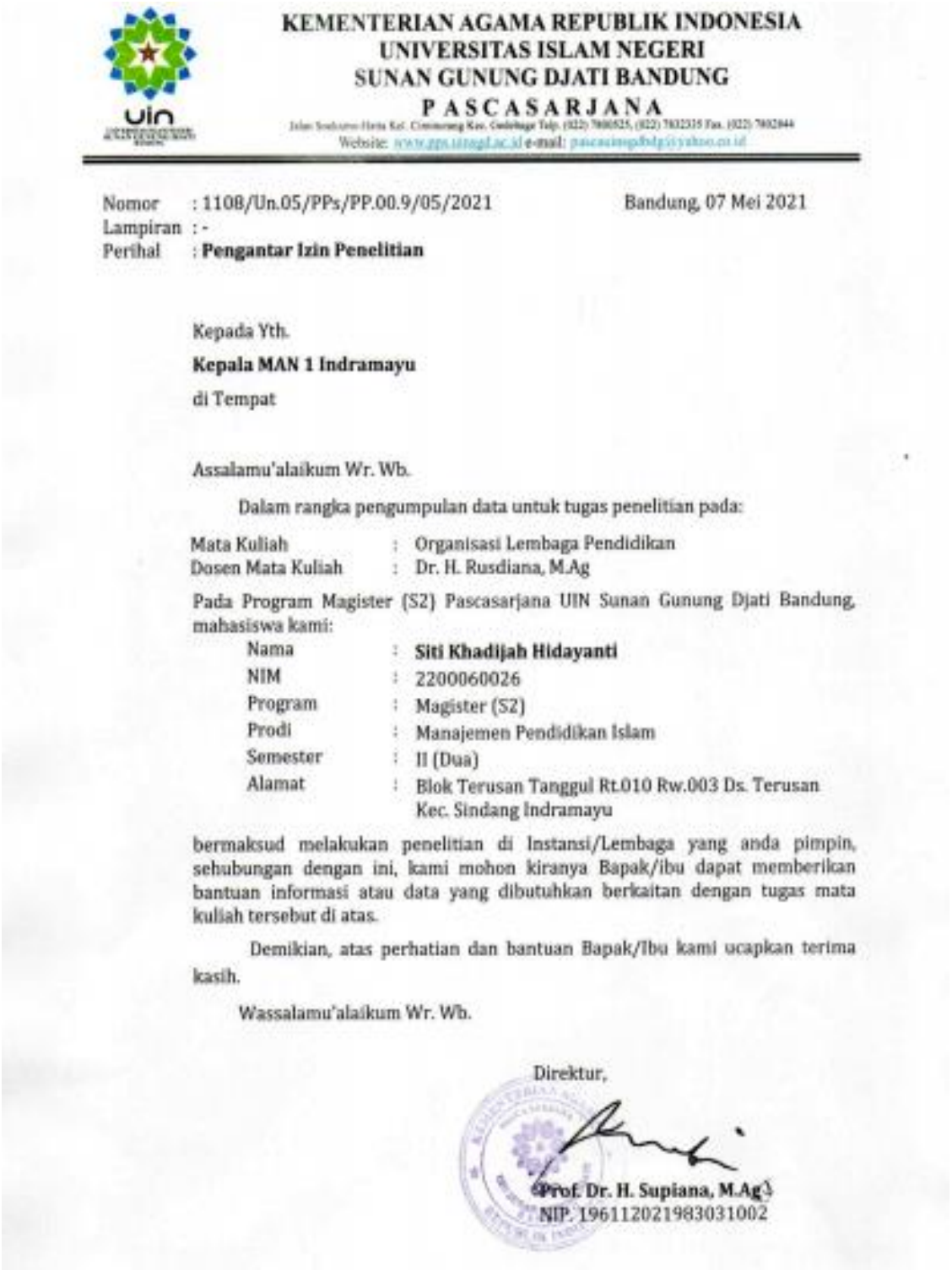
Prof. Dr. Sudarwan Danim.2012. *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. (Bandung: Alfabeta. cet 2, 11.

Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D.* Bandung; Alfabeta.

Wibowo.2010. *Budaya Organisasi, sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinjerj jangka panjang* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN:

1. Surat Permohon Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
PASCASARJANA

Nomor : 1108/Un.05/PPs/PP.00.9/05/2021 Bandung, 07 Mei 2021
Lampiran : -
Perihal : **Pengantar Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAN 1 Indramayu
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data untuk tugas penelitian pada:

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Mata Kuliah : Dr. H. Rusdiana, M.Ag

Pada Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, mahasiswa kami:

Nama : **Siti Khadijah Hidayanti**
NIM : 2200060026
Program : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : II (Dua)
Alamat : Blok Terusan Tanggul Rt.010 Rw.003 Ds. Terusan Kec. Sindang Indramayu

bermaksud melakukan penelitian di Instansi/Lembaga yang anda pimpin, sehubungan dengan ini, kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan bantuan informasi atau data yang dibutuhkan berkaitan dengan tugas mata kuliah tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Supiana, M.Ag
NIP. 196112021983031002

2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN INDRAMAYU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 INDRAMAYU
Jalan Soekarno – Hatta Nomor 3 Complek PPI Islamic Centre Indramayu
Telepon (0234) 274094
Website : www.man-indramayu.sch.id Email: man_indramayu03@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: B- 362 /Ma.10.12.46/TI.00.1/6/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu Kabupaten Indramayu menerangkan bahwa,

Nama	:	SITI KHODIJAH HIDAYATI
NPM	:	200060026
Program Studi	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PASCA SARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

benar telah melakukan penelitian di MAN 1 Indramayu pada tanggal 7 Mei 2021, dalam rangka penyusunan tugas kuliah dengan judul :

"PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI MAN 1 INDRAMAYU"

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Indramayu, 25 Juni 2021
Kepala,

Drs. H. Amir Fuad Khozin, M.Si
NIP. 196701011989031006

3. Dokumen Penelitian Lainnya





LAMPIRAN: 3 PEMEMBUAT POSTER MALALAH Berbasis Jurnal

Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 1 Indramayu

Nama Penulis: Siti Khodijah Hidayati
e-mail:hidayati.khodijah@gmail.com



Ilkogretim Online - Elementary Education Online, Year; Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ilkogretim-online.org.tr
doi

ABSTRA

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia tidak terkecuali dalam organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa saja upaya, strategi dan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Negeri 1 Indramayu. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin utama telah berupaya untuk melakukan perubahan dan strategi diantaranya yaitu melakukan koordinasi dan komunikasi dengan bahwa ketika mengambil suatu tindakan keputusan, menerapkan senyum sapa salam ketika bertemu dengan sesama anggota organisasi dan menerapkan visi-misi kedalam perilaku organisasi agar tercipta madrasah yang unggul mandiri dan islami.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia tidak terkecuali dalam organisasi. Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang interdisipliner yang ditujukan untuk memahami dan mengelola karyawan dengan baik, karena perilaku organisasi berorientasi pada penelitian dan terapan. Mengingat pentingnya perilaku organisasi pendidikan dikarenakan manusia dan organisasi adalah dua bagian yang tidak dapat dipisahkan dan apabila kedua bagian tersebut menyati akan menghasilkan perilaku organisasi yang menjadi pusat perhataian ilmu perilaku organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan peneltian perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19 di MAN Indramayu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif yang mengambarkan dan menganalisis upaya kepala sekolah dalam melakukan upaya, startegi dan faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi.

PEMBAHASAN

C. Usaha Perilaku Organisasi

Upaya kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dalam menjaga perilaku organisasi pada masa pandemi Covid 19 tersebut yaitu dengan melakukan suatu pendekatan kepada para bawahan dengan cara koordinasi dan melakukan komunikasi apabila hendak melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan sekolah seperti *workshop*, seminar dan rapat sekolah serta memutuskan suatu tindakan.

B. Strategi Perilaku Organisai

Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yang mana memiliki strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan tali persaudaraan antar sesama guru maupun staff pegawai yaitu dengan memberikan inovasi yang baru yang dapat mempererat keharmonisan guru dan staff pegawai dengan cara ketika dilakukan rapat koordinasi para guru dan staff diberikan waktu untuk saling *sharing* pengalama tentang tugas yang diemban masing-masing.

C. Faktor yang Mempengaruhi

Faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi tak lain yaitu sosok pemimpin kepala sekolah dan tempat yang mendukung serta seluruh anggota organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu. Adapun faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu turunan dari visi-misi yang telah ada pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dan faktor internal masyarakat sekitar yang memberi dukungan.

E. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil integrasi antara individu individu dalam organisasinya. Oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu- individu sebagai pendukung organisasi tersebut.

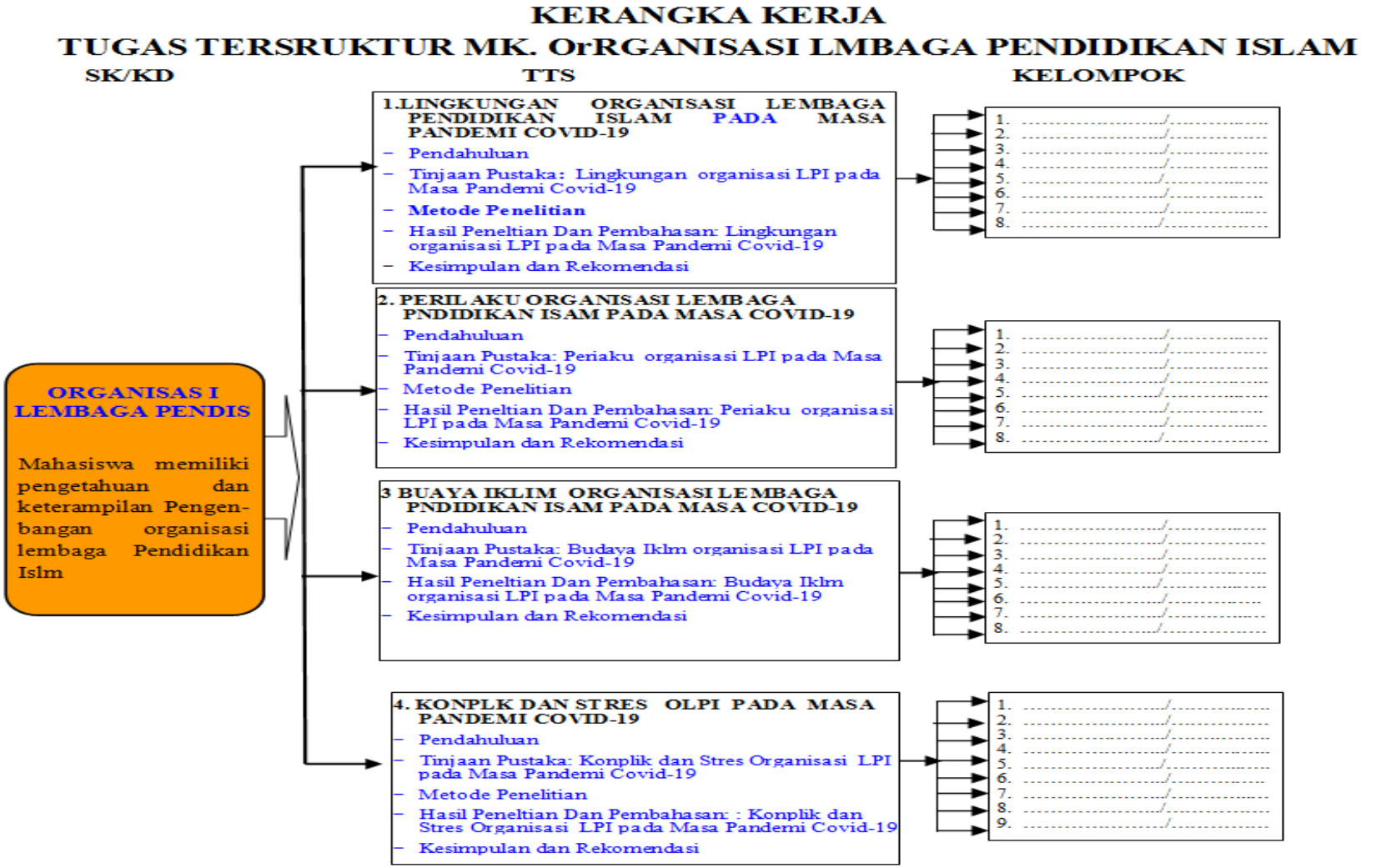
KESIMPULAN

Upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dalam rangka memepngaruhi perilaku organisasi yaitu dengan memberikan tugas dan kewenangan pada setiap anggota organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemudian untuk startegi yang dilakukan yaitu melalu pendekatan dengan berkomunikasi dengan bawahan ketika memutuskan perkara, selanjutnya faktor yang mempenagruhi yaitu dari turunan visi –misi madrsaah dan peranan masyarakat yangg ikut andil.

DAFTAR PUSTAKA

1)Arifin Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish. 2) Imam Suprayogo dan Tabroni.2001. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 3) Iyigun, O. & Tamer, I. 2013. *The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence From an International Electronic Chain Store Operating in Turkey*. Journal of Global Strategic Management. Vol. 11, No. 6. 4) James L. Gibson. 2012. *Organizations : behavior, structure, processes*. New York,McGraw. 5) Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.

LAMPIRAN: 2
KERANGKA KERJA DAN DESAIN PROSES TUGAS KELOMPOK OLP



LOKUS PENELITIAN:
KLS B di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu

Organizational Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu

Abstract. *Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia, termasuk dalam organisasi. Pasar bebas yang kompetitif, tren baru dalam restrukturisasi perusahaan, pertumbuhan ekonomi yang lambat dan fokus yang kuat pada keuntungan jangka pendek telah secara dramatis mengubah hubungan kerja tradisional di mana setiap organisasi dituntut untuk membuat perubahan yang cepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya, strategi dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Negeri 1 Indramayu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin utama telah melakukan upaya-upaya untuk melakukan perubahan dan strategi antara lain koordinasi dan komunikasi dengan itu ketika mengambil tindakan keputusan, menerapkan senyum salam ketika bertemu dengan sesama anggota organisasi dan mengimplementasikan visi dan misi ke dalam organisasi. sehingga tercipta seorang pengawas yang mandiri dan islami.*

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Strategi. Lembaga pendidikan

LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia, termasuk dalam organisasi. Pasar bebas yang kompetitif, tren baru dalam restrukturisasi perusahaan, pertumbuhan ekonomi yang lambat dan fokus yang kuat pada keuntungan jangka pendek telah secara dramatis mengubah hubungan kerja tradisional di mana setiap organisasi dituntut untuk membuat perubahan yang cepat. Perilaku organisasi merupakan bidang interdisipliner yang bertujuan untuk memahami dan mengelola karyawan dengan baik, karena perilaku organisasi berorientasi pada penelitian dan diterapkan. Berdasarkan pernyataan di atas menyatakan bahwa perilaku organisasi di lembaga sekolah belum efektif dan efisien, sehingga timbul suatu pernyataan yaitu selama ini apa yang telah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin utama dalam suatu organisasi sekolah sehingga menarik minat penulis untuk melakukan suatu penelitian dimana pentingnya perilaku dalam suatu organisasi pada khususnya. lembaga pendidikan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Mengingat pentingnya perilaku organisasi pendidikan karena manusia dan organisasi merupakan dua bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jika kedua bagian tersebut disatukan dan berinteraksi maka akan menghasilkan suatu perilaku organisasi yang menjadi pusat perhatian ilmu perilaku organisasi, maka penulis akan melakukan penelitian tentang perilaku organisasi lembaga pendidikan di MAN 1. Indramayu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena peneliti mencoba mendeskripsikan dan menganalisis upaya kepala sekolah terhadap perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, strategi apa yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi di sekolah, kegiatan penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang dilakukan oleh peneliti secara jelas dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku organisasi adalah perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi pendidikan yang melibatkan banyak anggota sebagai guru, staf dan karyawan, oleh karena itu dalam organisasi memiliki perilaku individu yang bervariasi baik dari tingkat emosional maupun intelektualnya. Upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu dengan memberikan tugas dan wewenang kepada setiap anggota organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta keterampilan dan kemampuan masing-masing anggota. Dengan upaya tersebut, tidak ada perbedaan dalam organisasi dan dapat diatur serta mencegah konflik dalam suatu organisasi.

Strategi yang dilakukan pimpinan madrasah dalam mengubah perilaku organisasi adalah dengan melakukan beberapa pendekatan yang bertujuan untuk menyatukan pemahaman antar setiap anggota organisasi, adapun strategi yang dilakukan seperti saat memutuskan suatu perkara atau keputusan dilakukan musyawarah bersama. dengan berpedoman pada visi dan misi. madrasah yang ada dan pendekatan ini bertujuan agar tidak terjadi miss komunikasi antar anggota.

Ada beberapa faktor yang membentuk perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu sebagai berikut, yaitu asumsi dasar kepemimpinan ini dibawa oleh pimpinan atau kepala sekolah berupa visi dan misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, kemudian norma sosial organisasi, yaitu Madrasah Aliyah. Negeri 1 Indramayu memiliki rasa kekeluargaan yang kuat dengan setiap anggota organisasi Madrasah, dan akhirnya ada dukungan dari masyarakat sekitar.

KESIMPULAN

Upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dalam rangka memepngaruhi perilaku organisasi yaitu dengan memberikan tugas dan kewenangan pada setiap anggota organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemudian untuk startegi yang dilakukan yaitu melalu pendekatan dengan berkomunikasi dengan bawahan ketika memutuskan perkara, selanjutnya faktor yang mempenagruhi yaitu dari turunan visi –misi madrsaah dan peranan masyarakat yangg ikut andil.

REFERENCES

Arifin Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Imam Suprayogo dan Tabroni.2001. *Metodologi Penelitian Sosial Agama.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Imran, H., Arif, I., Cheema, S., Azeem, M. 2014. *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment*. Entrepreneurship and Innovation Management Journal, Vol. 2, No. 2.

Iyigun, O. & Tamer, I. 2013. *The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence From an International Electronic Chain Store Operating in Turkey*. Journal of Global Strategic Management. Vol. 11, No. 6

James L. Gibson. 2012. *Organizations : behavior, structure, processes*. New York,McGraw Hill.

Lincoln & Guba.1982. *Effective Evaluation. S*an Fransisco: Jossey -Bass Publishers.

Prof. Dr. Sudarwan Danim.2012. *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. (Bandung: Alfabeta. cet 2, 11.

Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D.* Bandung; Alfabeta.

Wibowo.2010. *Budaya Organisasi, sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinjerj jangka panjang* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

DASAR

Silabu, RPS, (terangkum dalam Agenda Dan Kontrak Perkuliahan)

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : II/B Reguler

PERTEMUAN KE-	HARI/TGL	MATER/POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-2021	**Pengaantar :** Silabus-RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar
02	10-03-2021	Komsep Orgamisasi Kelembagaan	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
03	17-03-2021	Lingkungan Org. Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-2021	Bentuk Struktur Organisasi Lembaga Pendidikam	
05	31-03-2021	Perilaku Organisasi Pendidikan	
06	07-04-2021	Kekuasaan, Politik,Wewenang dan Tanggung Jawab	
07	14-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-2021	Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Isalm	Sda.
09	28-04-2021	**UTS**	Assigment LMS-e-Knows
10	05-05-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	• Daring/Assigment /CK LMS-e-Knows • Penugasan Kelompok Riset Mini/Webinar • Portofolio
11	12-05-2021	Konsep Dasar Motivasi Organisasi	
12	19-05-2021	Konsep Dasar Konflik dan Stress	
13	26-05-2021	Iklim Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-2021	Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	Sda.
16	16-06-2021	Webinar Riser Mini	Daring/Webinars
17	23-06-2021	Webinar Riset Mini	Daring/Webinar
18	30-06-2021	**UAS**	Assigment LMS-e-Knows

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dosen Pengampu MK,

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan **Nama : Siti Khodijah Hidayati Semester/Kelas: MPI Reg B/II**

PERT,KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Chekis Bukkti KINERJA			
				Ck/dibuat tgl		Sumbmit Assigmet tgl	
01	**Rabu** 03-03-021	-Pengantar: -Silabus-RPS-RPM-Kerangka aturan dan tugas perkuliahan	Daring Webinar ZOOM	✓	03-03-2021	✓	03-03-2021
02	10-03-021	Konsep Dasar Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	08-03-2021	✓	09-03-2021
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi	LMS e-Knows	✓	10-03-2021	✓	10-03-2021
04	24-03-021	Bentuk, Struktur, DesainOrganisasi dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	17-03-2021	✓	17-03-2021
05	31-03-021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-2021	✓	24-03-2021
06	07-04-021	Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	31-03-2021	✓	31-03-2021
07	14-04-021	Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	07-04-2021	✓	07-04-2021
08	21-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	14-04-2021	✓	14-04-2021
09	28-04-021	Pengembangan Keputusan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	21-04-2021	✓	21-04-2021
10	**28-04-021**	Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	28-04-2021	✓	28-04-2021
11	05-05-021	**UTS**	**LMS e-Knows**	✓	**28-04-2021**	✓	**28-04-2021**
12	12-05-021	Konflik dan Stress Dalam Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		12-05-20021		12-05-20021
13	19-05-021	Membangun Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		19-05-20021		19-05-20021
14	26-05-021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		26-05-2021		26-05-2021
15	02-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows		02-06-2021		02-06-2021
16	09-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar		09-05-2021		09-05-2021
17	16-05-021	Webinar Riset Mini	Daring Webinar		16-05-2021		16-05-2021
18		**UAS**	**LMS e-Knows (MTC)**				



Bandung, 26 Juni 2021

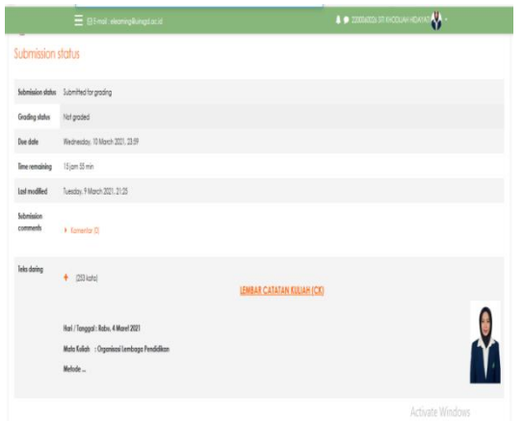
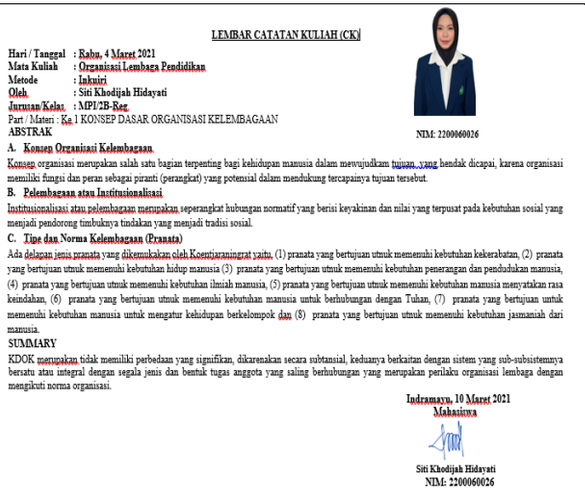
Mahasiswa,

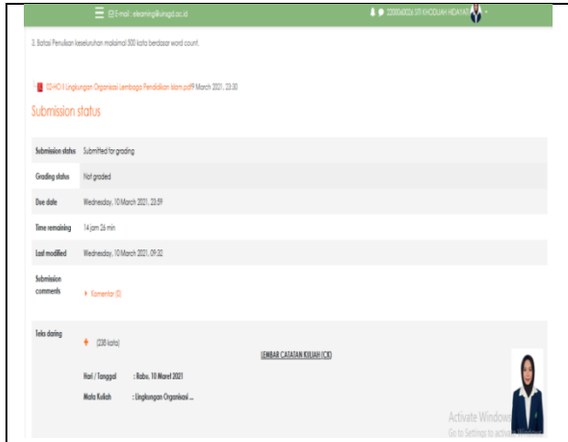
Ttd

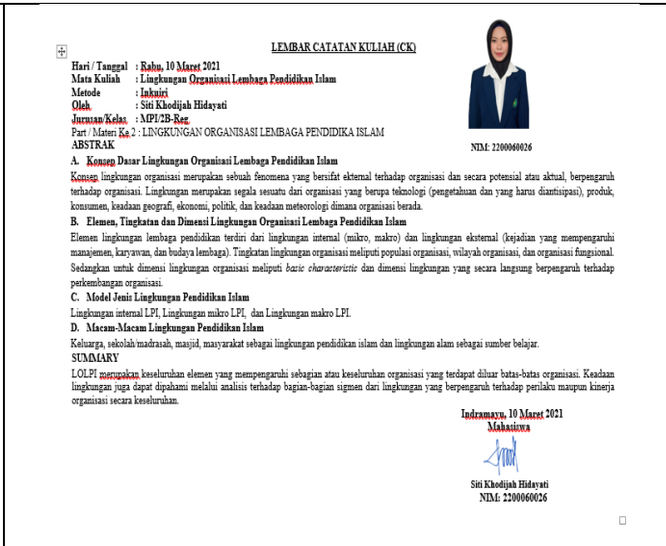
Siti Khodijah Hidayati

NIM:2200060026

1. BUKTI KINERJA PERKULIAHAN

<table>
<tr><td colspan="3">Part 1 Pendahuluan (Konsep Dasar Lembaga Organisasi)</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal 09 Maret 2021</td><td>Mengerjakan di CK tanggal 08 Maret 2021</td><td>Ambil dari: LMS Tanggal 6 Maret 2021</td></tr>
<tr>
<td> 
</td>
<td> 
LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)
Hari / Tanggal : Rabu, 4 Maret 2021
Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi : Ke 1 KONSEP DASAR ORGANISASI KELEMBAGAAN
ABSTRAK
NIM: 2200060026
A. Konsep Organisasi Kelembagaan
Konsep organisasi merupakan salah satu bagian terpenting bagi kehidupan manusia dalam mewujudkam tujuan, yang bendak dicapai, karena organisasi memiliki fungsi dan peran sebagai piranti (perangkat) yang potensial dalam mendukung tercapainya tujuan tersebut.
B. Pelembagaan atau Institusionalisasi
Institusionalisasi atau pelembagaan merupakan seperangkat hubungan normatif yang berisi keyakinan dan nilai yang terpusat pada kebutuhan sosial yang menjadi pendorong timbuknya tindakan yang menjadi tradisi sosial.
C. Tipe dan Norma Kelembagaan (Pranata)
Ada delapan jenis pranata yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat yaitu, (1) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kekerabatan, (2) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia (3) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan penerangan dan pendudukan manusia, (4) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ilmiah manusia, (5) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia menyatakan rasa keindahan, (6) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia untuk berhubungan dengan Tuhan, (7) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia untuk mengatur kehidupan berkelompok dan (8) pranata yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmaniah dari manusia.
SUMMARY
KDOK merupakan tidak memiliki perbedaan yang signifikan, dikarenakan secara subtansial, keduanya berkaitan dengan sistem yang sub-subsistemnya bersatu atau integral dengan segala jenis dan bentuk tugas anggota yang saling berhubungan yang merupakan perilaku organisasi lembaga dengan mengikuti norma organisasi.
Indramayu, 10 Maret 2021
Mahasiswa
Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026</td>
<td> 
PART: 1
KONSEP DASAR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN
Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:
• Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
• Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
• Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
• Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
POKOK BAHASAN
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan
• Konsep Organisasi Kelembagaan
• Pelembagaan atau Institusionalisasi
• Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
• Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
HO-1 Konsep Dasar Organisasi Lembaga Pendidikan Islam | 1</td>
</tr>
<tr><td colspan="3">Part 2 Lingkungan Organisasi</td></tr>
<tr><td>Submit di LMS tanggal10 Maret 2021</td><td>Mengerjakan di CK tanggal 10 Maret 2021</td><td>Ambil dari: LMS Tanggal 10 Maret 2021</td></tr>
</table>





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 10 Maret 2021
Mata Kuliah : Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi Ke 2 : LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKA ISLAM
ABSTRAK NIM: 2200060026

A. Konsep Dasar Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Konsep lingkungan organisasi merupakan sebuah fenomena yang bersifat eksternal terhadap organisasi dan secara potensial atau aktual, berpengaruh terhadap organisasi. Lingkungan merupakan segala sesuatu dari organisasi yang berupa teknologi (pengetahuan dan yang harus diantisipasi), produk, konsumen, keadaan geografi, ekonomi, politik, dan keadaan meteorologi dimana organisasi berada.

B. Elemen, Tingkatan dan Dimensi Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Elemen lingkungan lembaga pendidikan terdiri dari lingkungan internal (mikro, makro) dan lingkungan eksternal (kejadian yang mempengaruhi manajemen, karyawan, dan budaya lembaga). Tingkatan lingkungan organisasi meliputi populasi organisasi, wilayah organisasi, dan organisasi fungsional. Sedangkan untuk dimensi lingkungan organisasi meliputi *basic characteristic* dan dimensi lingkungan yang secara langsung berpengaruh terhadap perkembangan organisasi.

C. Model Jenis Lingkungan Pendidikan Islam

Lingkungan internal LPI, Lingkungan mikro LPI, dan Lingkungan makro LPI.

D. Macam-Macam Lingkungan Pendidikan Islam

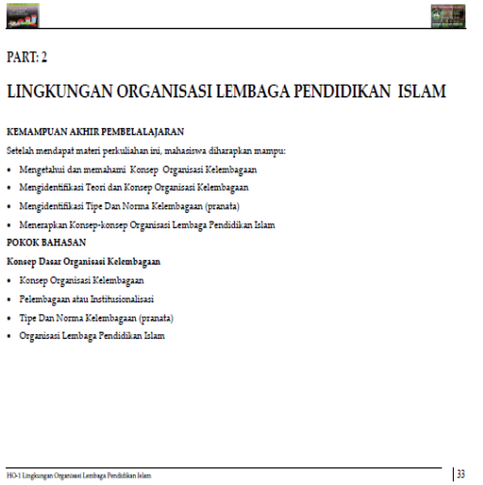
Keluarga, sekolah/madrasah, masjid, masyarakat sebagai lingkungan pendidikan islam dan lingkungan alam sebagai sumber belajar.

SUMMARY

LOLPI merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi sebagian atau keseluruhan organisasi yang terdapat diluar batas-batas organisasi. Keadaan lingkungan juga dapat dipahami melalui analisis terhadap bagian-bagian sigmen dari lingkungan yang berpengaruh terhadap perilaku maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Indramayu, 10 Maret 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026



PART: 2

LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Mengetahui dan memahami Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

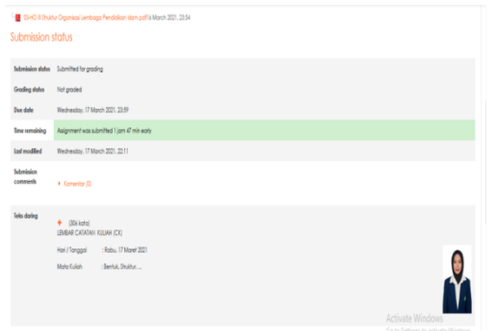
POKOK BAHASAN

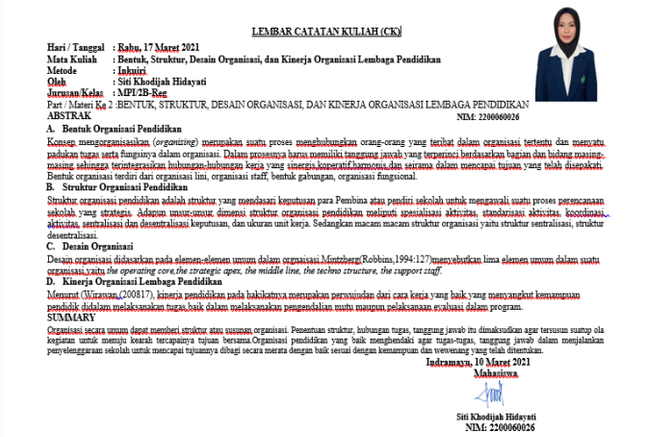
Konsep Dasar Organisasi Kelembagaan

- Konsep Organisasi Kelembagaan
- Pelembagaan atau Institusionalisasi
- Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Part 3 Bentuk. Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 17 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 17 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tangga 17 Maret 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 17 Maret 2021
Mata Kuliah : Bentuk, Struktur, Desain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi Ke 2 :BENTUK, STRUKTUR, DESAIN ORGANISASI, DAN KINERJA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
ABSTRAK NIM: 2200060026

A. Bentuk Organisasi Pendidikan

Konsep mengorganisasikan (*organizing*) merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatu padukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam prosesnya harus memiliki tanggung jawab yang terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-hubungan kerja yang sinergis,kooperatif,harmonis,dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Bentuk organisasi terdiri dari organisasi lini, organisasi staff, bentuk gabungan, organisasi fungsional.

B. Struktur Organisasi Pendidikan

Struktur organisasi pendidikan adalah struktur yang mendasari keputusan para Pembina atau pendiri sekolah untuk mengawali suatu proses perencanaan sekolah yang strategis. Adapun unsur-unsur dimensi struktur organisasi pendidikan meliputi spesialisasi aktivitas, standarisasi aktivitas, koordinasi aktivitas, sentralisasi dan desentralisasi keputusan, dan ukuran unit kerja. Sedangkan macam macam struktur organisasi yaitu struktur sentralisasi, struktur desentralisasi.

C. Desain Organisasi

Desain organisasi didasarkan pada elemen-elemen umum dalam orgnaisasi.Mintzberg(Robbins,1994:127)menyebutkan lima elemen umum dalam suatu organisasi yaitu *the operating core,the strategic apex, the middle line, the techno structure, the support staff.*

D. Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

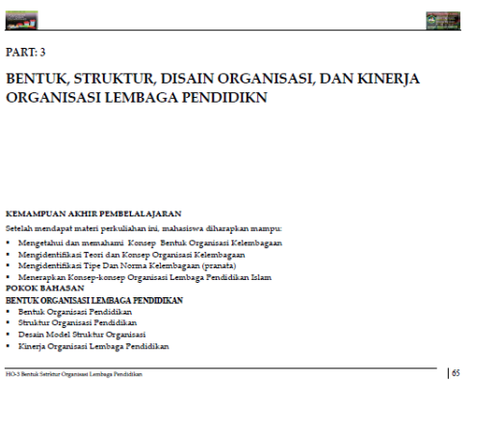
Menurut (Mirawan,(200817), kinerja pendidikan pada hakikatnya merupakan perwujudan dari cara kerja yang baik yang menyangkut kemampuan pendidik didalam melaksanakan tugas,baik dalam melaksanakan pengendalian mutu maupun pelaksanaan evaluasi dalam program.

SUMMARY

Organisasi secara umum dapat memberi struktur atau susunan organisasi. Penentuan struktur, hubungan tugas, tanggung jawab itu dimaksudkan agar tersusun suatup ola kegiatan untuk menuju kearah tercapainya tujuan bersama.Organisasi pendidikan yang baik menghendaki agar tugas-tugas, tanggung jawab dalam menjalankan penyelenggaraan sekolah untuk mencapai tujuannya dibagi secara merata dengan baik sesuai dengan kemampuan dan wewenang yang telah ditentukan.

Indramayu, 10 Maret 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026



PART: 3

BENTUK, STRUKTUR, DISAIN ORGANISASI, DAN KINERJA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

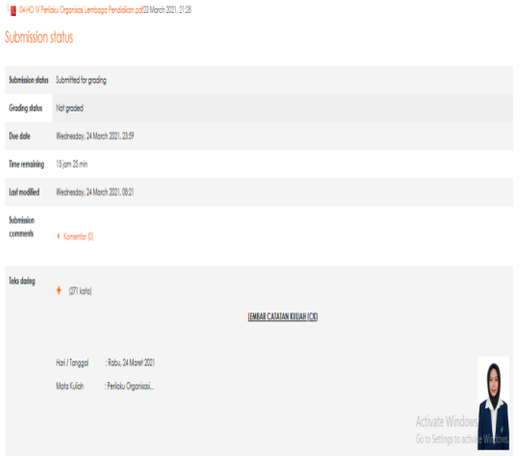
- Mengetahui dan memahami Konsep Bentuk Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Teori dan Konsep Organisasi Kelembagaan
- Mengidentifikasi Tipe Dan Norma Kelembagaan (pranata)
- Menerapkan Konsep-konsep Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

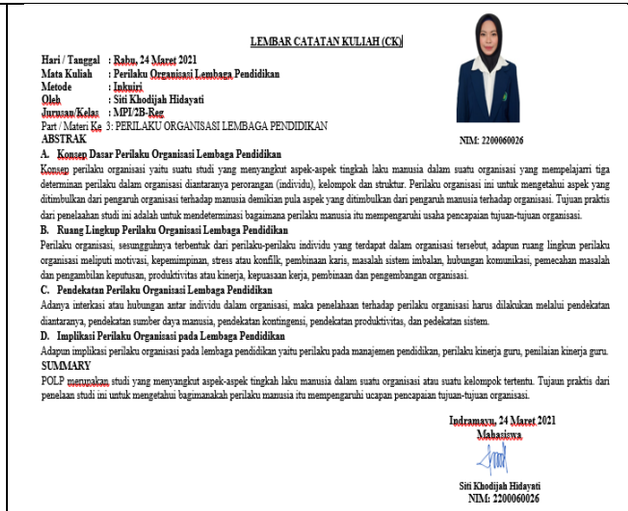
POKOK BAHASAN

BENTUK ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

- Bentuk Organisasi Pendidikan
- Struktur Organisasi Pendidikan
- Desain Model Struktur Organisasi
- Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan

Part 4 Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 24 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 24 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 24 Maret 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : Rabu, 24 Maret 2021
Mata Kuliah : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode : Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part / Materi Ke 3: PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Konsep perilaku organisasi yaitu suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi yang mempelajarri tiga determinan perilaku dalam organisasi diantaranya perorangan (individu), kelompok dan struktur. Perilaku organisasi ini untuk mengetahui aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

B. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Perilaku organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut, adapun ruang lingkun perilaku organisasi meliputi motivasi, kepemimpinan, stress atau konflik, pembinaan karis, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas atau kinerja, kepuasaan kerja, pembinaan dan pengembangan organisasi.

C. Pendekatan Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan

Adanya interkasi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelahaan terhadap perilaku organisasi harus dilakukan melalui pendekatan diantaranya, pendekatan sumber daya manusia, pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas, dan pedekatan sistem.

D. Implikasi Perilaku Organisasi pada Lembaga Pendidikan

Adapun implikasi perilaku organisasi pada lembaga pendidikan yaitu perilaku pada manajemen pendidikan, perilaku kinerja guru, penilaian kinerja guru.

SUMMARY

POLP merupakan studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Tujuan praktis dari penelaan studi ini untuk mengetahui bagimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi ucapan pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Indramayu, 24 Maret 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026





PART: 4

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Setelah mendapat materi perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar perikau organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ruanglingkup perikau organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan perikau organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, implikasi dari perikau kinerja organisasi lembaga pendidikan

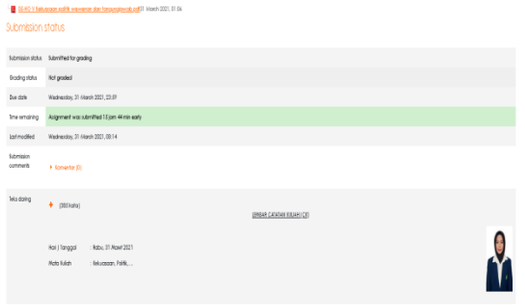
POKOK BAHASAN

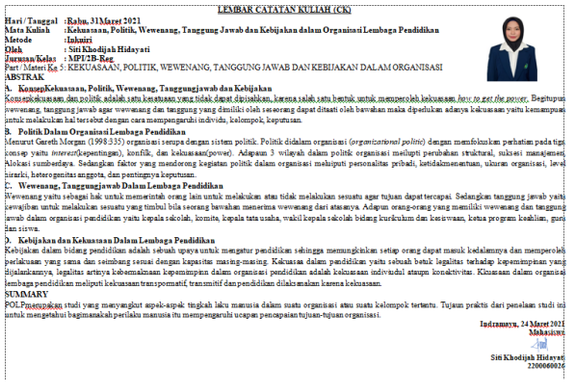
Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Konsep dasar perikau organisasi lembaga pendidikan
- Ruanglingkup perikau organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan perikau organisasi lembaga pendidikan
- Implikasi Perikau Organisasi pada Lembaga Pendidikan

Activa
Go to S

Part 5 Kekuasaan Politik,Wewenang,Tanggung Jawab dan Kebijakan Dalam Organisasi		
Submit di LMS tanggal 31 Maret 2021	Mengerjakan di CK tanggal 31 Maret 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 31 Maret 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal :**Rabu, 31Maret 2021**
Mata Kuliah :**Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggung Jawab dan Kebijakan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode :**Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas : **MPI/2B-Reg**
Part / Materi Ke 5: KEKUASAAN, POLITIK, WEWENANG, TANGGUNG JAWAB DAN KEBIJAKAN DALAM ORGANISASI
ABSTRAK

A. KonsepKekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan
Konsepkekuasaan dan politik adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena salah satu bentuk untuk memperoleh kekuasaan *how to get the power*. Begitupun wewenang, tanggung jawab agar wewenang dan tanggung yang dimiliki oleh seseorang dapat ditaati oleh bawahan maka diperlukan adanya kekuasaan yaitu kemampuan untuk melakukan hal tersebut dengan cara mempengaruhi individu, kelompok, keputusan.

B. Politik Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
Menurut Gareth Morgan (1998:335) organisasi serupa dengan sistem politik. Politik didalam organisasi (*organizational politic*) dengan memfokuskan perhatian pada tiga konsep yaitu *interest*(kepentingan), konflik, dan kekuasaan(power). Adapun 3 wilayah dalam politik organisasi meliputi perubahan struktural, suksesi manajemen, Alokasi sumberdaya. Sedangkan faktor yang mendorong kegiatan politik dalam organisasi meliputi personalitas pribadi, ketidakmenentuan, ukuran organisasi, level hirarki, heterogenitas anggota, dan pentingnya keputusan.

C. Wewenang, Tanggungjawab Dalam Lembaga Pendidikan
Wewenang yaitu sebagai hak untuk memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai. Sedangkan tanggung jawab yaitu kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang dari atasanya. Adapun orang-orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi pendidikan yaitu kepala sekolah, komite, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan, ketua program keahlian, guru dan siswa.

D. Kebijakan dan Kekuasaan Dalam Lembaga Pendidikan
Kebijakan dalam bidang pendidikan adalah sebuah upaya untuk mengatur pendidikan sehingga memungkinkan setiap orang dapat masuk kedalamnya dan memperoleh perlakuan yang sama dan seimbang sesuai dengan kapasitas masing-masing. Kekuasa dalam pendidikan yaitu sebuah betuk legalitas terhadap kepemimpinan yang dijalankannya, legalitas artinya kebenaknaan kepemimpinan dalam organisasi pendidikan adalah kekuasaan individuli ataupn konaktivitas. Khuasaan dalam organisasi lembaga pendidikan meliputi kekuasaan transpormatif, transmitif dan pendidikan dilaksanakan karena kekuasaan.

SUMMARY
POLPmenyajikan studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Tujuan praktis dari penelaan studi ini untuk mengetahui bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi ucapan pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Indramayu, 24 Maret 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayat
2200060026



PART: 5

KEKUASAAN, POLITIK, WEWENANG, TANGGUNGJAWAB DAN KEBIJAKAN DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELAJARAN
Kekuasaan, politik, wewenang, tanggungjawab dan kebijakan dalam organisasi lembaga pendidikan. Kekuasaan dan politik adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Dimana politik adalah salah satu bentuk untuk memperoleh kekuasaan *"how to get the power"*. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:
- Menjelaskan, konsep Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan kebijakan
- Menjelaskan, politik dalam organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, wewenang, tanggungjawab dalam lembaga pendidikan
- Menjelaskan, kebijakan dan kekuasaan dalam lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN
- Konsep Kekuasaan, Politik, Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan
- Politik Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
- Wewenang, Tanggungjawab Dalam Lembaga Pendidikan
- Kebijakan Dan Kekuasaan Dalam Lembaga Pendidikan

Part 6 Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Submit di LMS tanggal 14 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 14 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 14 April 2021

UT-KO 101/Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan pdf 12 April 2021, 18:41

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 14 April 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 1 hour early
Last modified	Tuesday, 13 April 2021, 23:08
Submission comments	Komentar (0)
Teks dating	(344 kata)

LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : Rabu, 13 April 2021

Mata Kuliah : Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi ...



LEMBAR CATATAN KULIAH



NIM: 2200060026

Hari / Tanggal : **Rabu, 07 April 2021**
Mata Kuliah : **Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas : **MPI/2B-Reg**
Part / Materi Ke 3 : KEPEMIMPINAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan

Konsep pemimpin dan kepemimpinan (*leadership*) yaitu proses pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau orang dalam suatu tertentu, melalui proses komunikasi terarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disini diperlukan kemampuan membina kerja sama dan membangun komunikasi, meningkatkan rasa aman dan kesejateraan bawahan serta mampu memformulasikan dan mendefinisikan tujuan dan sasaran akhir organisasi.

B. Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Pemimpin dalam suatu organisasi lembaga pendidikan harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan organisatoran dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk karakteristik kepemimpinan pendidikan yang efektif menurut Adair yang dikutip Law dan Glover (2000:20) yaitu memberikan pengarahan, menciptakan inspirasi, membangun tim kerja, menjadi teladan/model, menciptakan penerimaan dikalangan personil.

C. Syarat Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Dalam memangku jabatan sebagai pemimpin pendidikan maka pemimpin harus memiliki sehat jasmani rohani dan morlistas baik dan sosial ekonomi yag layak. Adapun syarat pemimpin menurut Ubben G.C, & Hughe (1986:59) meliputi rendah hati & sederhana, suka menolong, sabar & memiliki kestabilan emosi, percaya kepada diri sendiri, jujur, adil, dan dapat dipercaya, dan memiliki keahlian dalam jabatan.

D. Fungsi, Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

Fungsi pemimpin pendidikan harus bermuara pada pencapaian visi dan misi organisasi pendidikan, peran pemimpin pendidikan yaitu kepala sekolah mampu melaksanaakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dan memiliki tanggung jawab dalam proses yang berkaitan dengan pembelajaran disekolah yaitu penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenga pendidikan, sarana prasarana.

SUMMARY

KOLP merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengkolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indramayu, 07 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026





PART: 6

KEPEMIMPINAN OGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

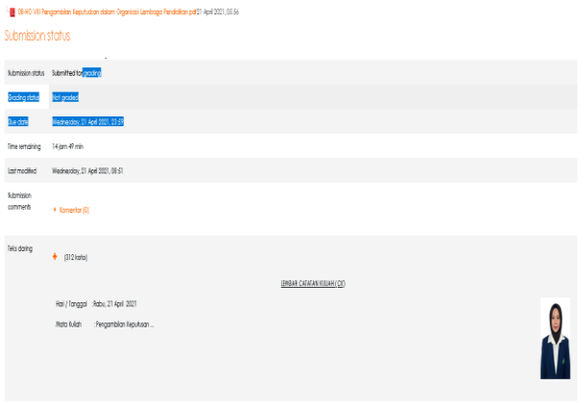
Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengkolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya.. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

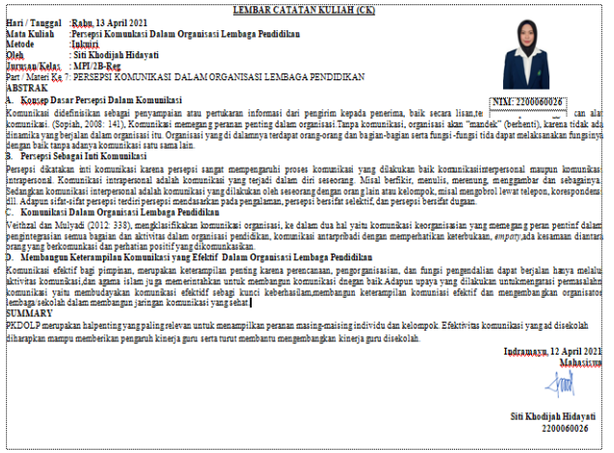
- Menjelaskan, konsep dasar kepemimpinan
- Menjelaskan, kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, syarat kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, fungsi, peran, Tugas dan tangungjawab kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar Kepemimpinan Pendidikan
- Kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Syarat kepemimpimpinan organisasi lembaga pendidikan
- Fungsi, peran, Tugas dan tangungjawab kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

Part 7 Persepsi DalamKomunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 07 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 07 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 07 April 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)

Hari / Tanggal : **Rabu, 13 April 2021**
Mata Kuliah : **Persepsi Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Induksi**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/ Kelas : **MPI/2B-Reg**
Pert / Materi Ke 7 : PERSEPSI KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Persepsi Dalam Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan,te can alat komunikasi. (Sopiah, 2008: 141), Komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi Tanpa komunikasi, organisasi akan "mandek" (berhenti), karena tidak ada dinamika yang berjalan dalam organisasi itu. Organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang dan bagian-bagian serta fungsi -fungsi tida dapat melaksanakan fungsinya. Sengan baik tanpa adanya komunikasi satu sama lain.

B. Persepsi Sebagai Inti Komunikasi

Persepsi dikatakan inti komunikasi karena persepsi sangat mempengaruhi proses komunikasi yang dilakukan baik komunikasiinterpersonal maupun komunikasi intrapersonal. Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi yang terjadi dalam diri seseorang. Misal berfikir, menulis, merenung, menggambar dan sebagainya. Sedangkan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain atau kelompok, misal mengobrol lewat telepon, korespondensi dll. Adapun sifat-sifat persepsi tediri persepsi mendasarkan pada pengalaman, persepsi bersifat selektif, dan persepsi bersifat dugaan.

C. Komunikasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Veithzal dan Mulyadi (2012: 338), mengklasifikakan komunikasi organisasi, ke dalam dua hal yaitu komunikasi keorganisasian yang memegang peran pentinf dalam pengintegrasian semua bagaian dan aktivitas dalam organisasi pendidikan, komunikasi antarpribadi dengan memperhatikan keterbukaan, *empaty*,ada kesamaan diantara orang yang berkomunikasi dan perhatian positif yang dikomunikasikan.

D. Membangun Keterampilan Komunikasi yang Efektif Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

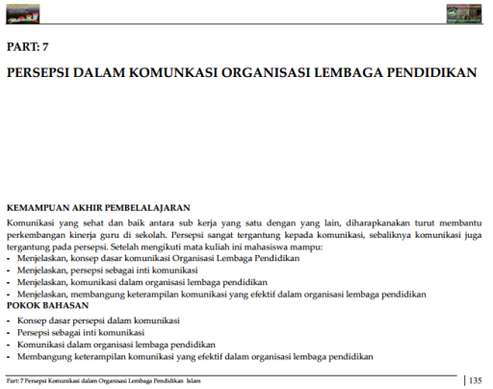
Komunikasi efektif bagi pimpinan, merupakan keterampilan penting karena perencanaan, pengorganisasian, dan fungsi pengendalian dapat berjalan hanya melalui aktivitas komunikasi,dan agama islam juga memerintahkan untuk membangun komunikasi dengan baik.Adapun upaya yang dilakukan untukmengrasi permasalahn komunikasi yaitu membudayakan komunikasi efektidf sebagi kunci keberhasilan,membangun keterampilan komunisi efektif dan mengembangkan organisator lembaga/sekolah dalam membangun jaringan komunikasi yang sehat.

SUMMARY

PKDOLP merupakan halpenting yang paling relevan untuk menampilkan peranan masing-maising individu dan kelompok Efektivitas komunikasi yang ad disekolah diharapkan mampu memberikan pengaruh kinerja guru serta turut membantu mengembangkan kinerja guru disekolah.

Indramayu, 12 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
2200060026



PART: 7

PERSEPSI DALAM KOMUNKASI ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Komunikasi yang sehat dan baik antara sub kerja yang satu dengan yang lain, diharapkanakan turut membantu perkembangan kinerja guru di sekolah. Persepsi sangat tergantung kepada komunikasi, sebaliknya komunikasi juga tergantung pada persepsi. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

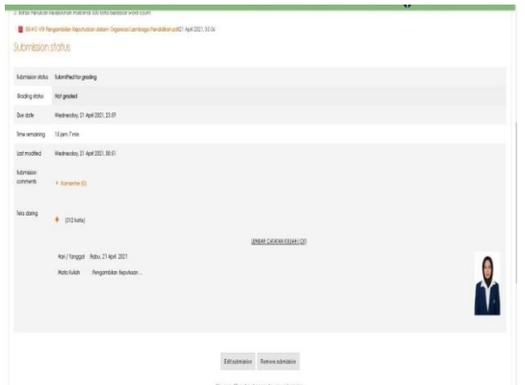
- Menjelaskan, konsep dasar komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Menjelaskan, persepsi sebagai inti komunikasi
- Menjelaskan, komunikasi dalam organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, membangung keterampilan komunikasi yang efektif dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar persepsi dalam komunikasi
- Persepsi sebagai inti komunikasi
- Komunikasi dalam organisasi lembaga pendidikan
- Membangung keterampilan komunikasi yang efektif dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 8 Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi

Submit di LMS tanggal 21 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 21 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 21 April 2021



LEMBAR CATATAN KULIAH (CK)



Hari / Tanggal :Rabu, 21 April 2021
Mata Kuliah :Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi
Metode :Inkuiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part/ Materi Ke-8 :PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI

NIK: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Pengambilan Keputusan

Keputusan merupakan seleksi berbagai alternatif tindakan yang akan ditempuh yang merupakan inti perencanaan (Koontz,1998:133). Pengambilan keputusan harus melalui pertimbangan yang matang, supaya pengambilan keputusan itu dapat diterima oleh banyak orang, dikemukakan setiap individu ataupun organisasi tidak terlepas dari masalah. Maralah pada dasarnya adalah penyimpangan atau ketidaksesuain dari apa yang semestinya terjadi atau tercapai. Kesalahan dalam melakukan identifikasi masalah akan menyebabkan kesalahan dalam penyelesainnya.

B. Kebijakan Dalam Mengambil Keputusan

Dasar pengambilan keputusan menurut Terry (Syamsi:2000) diantaranya pengambilan keputusan berdasarkan intuisi, pengambilan keputusan berdasarkan rasional, pengambilan keputusan berdasarkan fakta, pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman dan wewenang.

C. Model Gaya, Tipe dan Teknik Pengambilan Keputusan

Model Gaya menurut Syamsul Falah (2017:139) yaitu gaya direktif, gaya analitik, gaya konseptual, gaya *behaviour*. Sedangkan tipe pengambilan keputusan meliputi tipe normatif, tipe personal, dan tipe transaksional. Untuk teknik pengambilan keputusan meliputi teknik delphi dan teknik kelompok nominal.

D. Model Proses Pengambilan Keputusan Partisipatif Dalam Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan

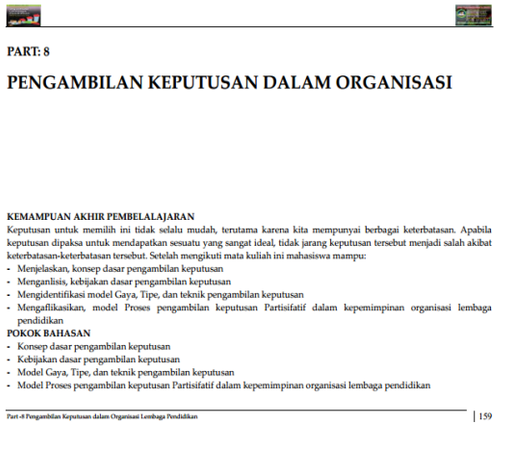
Model proses pengambilan keputusan partisipatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan meliputi peran pemimpin pendidikan dalam pengambilan keputusan partisipatif, peran bawahan dalam pengambilan keputusan, proses dan tahapan pengambilan keputusan dalam organisasi lembaga pendidikan (identifikasi masalah, merumuskan masalah, menentukan alternatif).

SUMMARY

PKDO mengsang peranan yang sangat penting dalam sebuah manajemen, dikarenakan keputusan yang diambil oleh seorang manajer merupakan hasil pemikiran akhir yang harus dilaksanakan para bawahan atau organisasi yang dipimpinnya, hal ini berlaku juga dalam lembaga organisasi pendidikan. Kesalahan dalam pengambilan keputusan akan merugikan organisasi, mulai dari nama baik atau citra sampai pada kerugian material. Kemudian sebagai seorang pemimpin harus mengambil keputusan disaat yang sulit dan di waktu yang tepat.

Indramayu, 21 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM.2200060026



PART: 8

PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

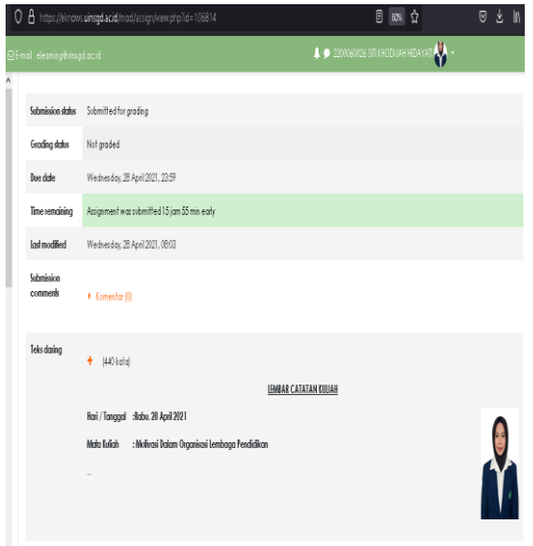
Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

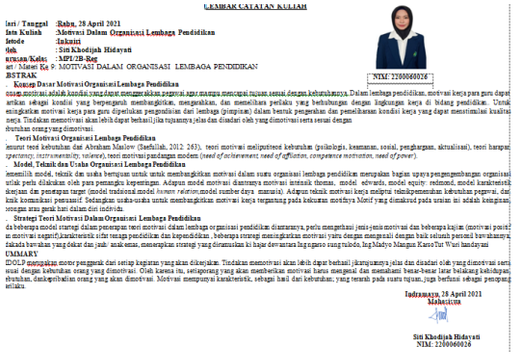
- Menjelaskan, konsep dasar pengambilan keputusan
- Menganlisis, kebijakan dasar pengambilan keputusan
- Mengidentifikasi model Gaya, Tipe, dan teknik pengambilan keputusan
- Mengaflikasikan, model Proses pengambilan keputusan Partisifatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar pengambilan keputusan
- Kebijakan dasar pengambilan keputusan
- Model Gaya, Tipe, dan teknik pengambilan keputusan
- Model Proses pengambilan keputusan Partisifatif dalam kepemimpinan organisasi lembaga pendidikan

Part 9 Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan		
Submit di LMS tanggal 28 April 2021	Mengerjakan di CK tanggal 28 April 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 28 April 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal :Rabu, 28 April 2021
Mata Kuliah :Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
Metode :Ceramah
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Ruangan/Kelas : MPI/2B-Reg
Pert / Materi Ke 9: MOTIVASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

NIM: 2200060026

ABSTRAK

Konsep Dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan

Teori Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan

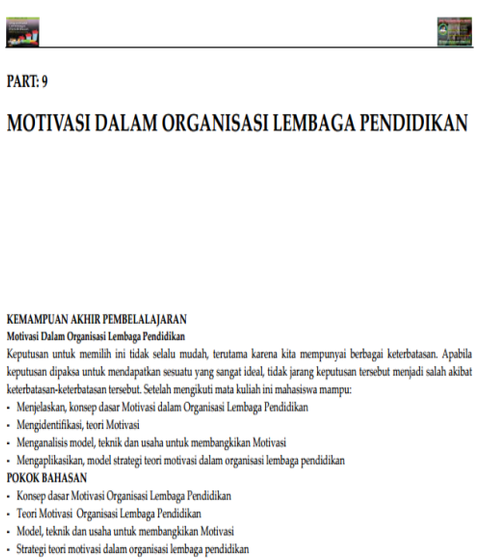
Model, Teknik dan Usaha Organisasi Lembaga Pendidikan

Strategi Teori Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

SUMMARY

Indramayu, 28 April 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026



PART: 9

MOTIVASI DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Motivasi Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

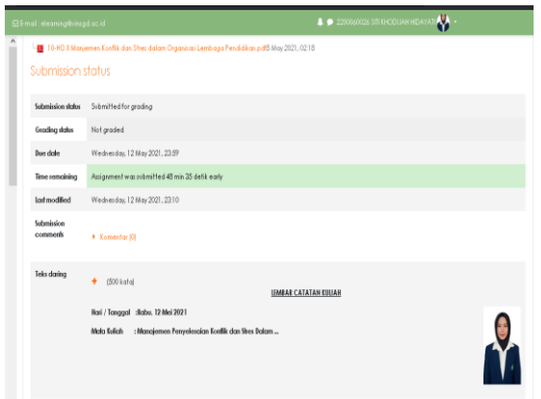
Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

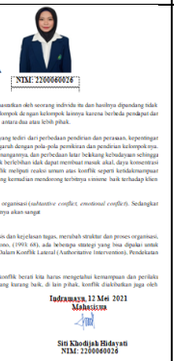
- Menjelaskan, konsep dasar Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan
- Mengidentifikasi, teori Motivasi
- Menganalisis model, teknik dan usaha untuk membangkikan Motivasi
- Mengaplikasikan, model strategi teori motivasi dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Teori Motivasi Organisasi Lembaga Pendidikan
- Model, teknik dan usaha untuk membangkikan Motivasi
- Strategi teori motivasi dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 10 Manajamen Penyelesaian Konflik dan Stress		
Submit di LMS tanggal 12 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 12 Mei 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 12 Mei 2021





LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : **Rabu, 12 Mei 2021**
Mata Kuliah : **Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas : **MPI/2B-Reg**
Part / Materi Ke 10 : MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Stres adalah suatu keadaan yang dinamis seorang individu dihadapan kepada pluang dan tantatan atau sumber daya yang terkait dengannapa yang dihasratkan oleh seorang individu itu dan hasilnya dipandang tidak sesti dan penting (Mulyasana, Deddy, 2006: 2). Sedangkan konflik diartikan sebagai eksperesi pertikaian antara individu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok lainnya karena berbeda pendapat dan ajuan, menurut Abu mangku Negara, (2009: 155), yaitu. Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak.

B. Mengidentifikasi, Moderator, Faktor Penyebab, Dampak, Konflik dan Stres:

Tipe-tipe moderator stress meliputi kepribadian, dukungan sosial, penggalangan, sedangkan untuk moderator konflik meliputi perbedaan individu yang tediri dari perbedaan pendirian dan perasaan, kepentingan antar individu dan kelompok, perubahan- perubahan nilai yang cropat dan mendadak dalam masyarakat dan seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Adapun penyebab stess dan konflik meliputi tidak ada dukungan sosial, tidak dapat memecahkan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya, dan perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk perbuah-pribadi yang berbeda.Dampak stress meliputi depress, frustasi, kehilangan kendali emosi, perilaku kecanduan alkohol, merokok berlebihan tidak dapat membuat masuk akal, daya konsentrasi rendah, listing perhatian, kandungan gluksoa darah meningkat, ketidakpuasan kerja, komitmen dan loyalitas berkurang. Sedangkan dampak konflik meliputi reaksi umum atau konflik seperti ketidaknampuan consentrasi dan berpikir secara jelas, dengan peningkatan gangguan dan kemampuan untuk santai, Ungkapan setan konflik berupaq pada stress, yang kermudian mendorong terbitnya sinome baik terhadap klien maupun kelegakerja.

C. Menjelaskan, Model Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

menurut Stoner & Wanisel (1980:216), memandang situasi dan bentuk konflik, antara lain situasi konflik dalam organisasi, bentuk konflik dalam organisasi (*substantive conflict, emotional conflict*). Sedangkat model stress dalam organisasi lembaga pendidikan tergantung pada seberapa bengantnya pun penyebab stress (stressor), reaksi stresnya atau akibatnya akan sangat tergantung pada persepsi orang tentang stress tersebut biasanya dipengaruhi oleh kesehatan,kinerja dan perilaku aprsi atau lainar.

D. Mengelola dan Penyelesaian Konflik dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan

Strategi mengatasi stres dalam lembaga organisasi diantaranya yaitu,memperbaiki ik lim organisasi , memperbaiki lingkungan fisik, melakukan analisis dan kejelasan tugas, merubah struktur dan proses organisasi, meningkatkan partisipasi dan pengambilan keputusan, restrukturisasi tugas dan menetapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran. Menurut Wijono, (1993: 68), ada beberapa strategi yang bisa dipakai untuk mengantisipasi terjadinya konflik organisasi diantaranya adalah: Pendekatan Birokratis (Bureaucratic Approach), Pendekatan Intervensi Orientatif Dalam Konflik Lateral (Authoritative Intervention), Pendekatan Sistem (System Approach) dan Reorganisasi Struktural (Structural Reorganization

SUMMARY

MPK.SOSLP merupakan terjadi karena adanya interaksi yang di sebut dengan komunikasi, hal ini di maksudkan apabila kita ingin mengetahui konflik berati kita harus mengetahui kemampuan dan perilaku komunikasi. ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah lembaga atau organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasikan sebagai komunikasi yang kurang baik, di lain pihak, konflik diakibatkan juga oleh perbedaan kepentingan, pikiran, latar belakang kebudayaan dan intensitas komunikasi yang terjalin secara intens.

Indramayu, 12 Mei 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026



PART: 10

MANAJEMEN PENYELESAIAN KONFLIK DAN STRES DALAM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Keputusan untuk memilih ini tidak selalu mudah, terutama karena kita mempunyai berbagai keterbatasan. Apabila keputusan dipaksa untuk mendapatkan sesuatu yang sangat ideal, tidak jarang keputusan tersebut menjadi salah akibat keterbatasan-keterbatasan tersebut. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

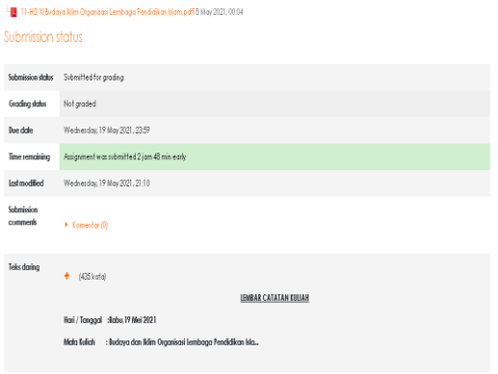
- Menjelaskan, konsep dasar Konflik dan Stres
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyeleaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar Konflik dan Stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengidentifikasi, moderator, faktor penyebab, dampak, konflik dan Stres
- Menjelaskan, model konflik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan
- Mengelola dan penyeleaian komplik dan stres dalam organisasi lembaga pendidikan

Part 11 Budaya dan Iklmi Organisasi

Submit di LMS tanggal 19 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 19 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 19 Mei 2021



11-HO 10 Budaya Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.pdf 8 May 2021, 00:04

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 19 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 2 jam 48 min early
Last modified	Wednesday, 19 May 2021, 21:10
Submission comments	Komentar (0)

Teks daring

(438 kata)

LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : Rabu, 19 Mei 2021

Mata Kuliah : Budaya dan Iklim Organisasi lembaga Pendidikan Isla...



LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : Rabu,19 Mei 2021
Mata Kuliah : Budaya dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam
Metode : Ikhsiri
Oleh : Siti Khodijah Hidayati
Jurusan/Kelas : MPI/2B-Reg
Part /Materi Ke 11: BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

NIM: 2200060026

ABSTRAK

A. Konsep Dasar Budaya Organisasi

Kultur atau budaya, biasanya disebut sebagai, faktor penentu paling penting, politik keinginan, dan perilaku, sesecorng. Didalam suatu organisasi, Budaya bisa merupakan nilai, konsep sebiasaan, persaan yang diambil dari arumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya, bisa berupa perilaku langsung apabila menghadapi permasalahan tangnan berupa karakter khas yang merupakan sebuah citra akademik yang bisa membuhing rasa bangga terhadap profesi dirinya.

B. Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Pemimpin lembaga pendidikan Islam parti memiliki visi, misi dan tujuan tertentu yang diberikan setiap elemen yang ada di lembaga pendidikan Islam. Seorang pemimpin memberi contoh semudian diikuti bawahan. Akhirnya kebiasaan-kebiasaan tersebut akan menjadi suatu budaya. Budaya Organisasi memiliki peran yaitu : budaya memberi rasa memiliki identitas dan sebanggaan bagi pegawai, mempermudah terbentuknya konsitmen dan pemikiran luas, memperkuat standar perilaku organisasi, budaya menciptakan pola adaptasi dan membangun sistem control organisasi secara menyeluruh serta budaya yang kuat memberi pegawai pengertian akan tujuan dan membuat mereka berfikiran positif terhadap lembaga pendidikan.

C. Iklim Budaya Organisasi

Jika iklim organisasi konduisif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak konduisif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Dimensi iklim organisasi diantaranya struktur tugas, hubungan imbalan hukum, sentralisasi kepuasan, tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan pengembangan, kesetiaan vs rasio, keterbukaan vs ketertutupan, status dan semangat, pengakuan dan ampan balik, kompetensi dan kolovasan.

D. Pengaruh Iklim Budaya Organisasi

Pengaruh iklim budaya organisasi diantaranya pergeseran paradigma pendidikan, sikap perilaku pendidikan masyarakat, dan perubahan kebudayaan.

E. Manajemen Iklim Budaya Secara Profesional Sebagai Alternatif Dalam Ikhtiar dm Budaya Organisasi Pendidikan

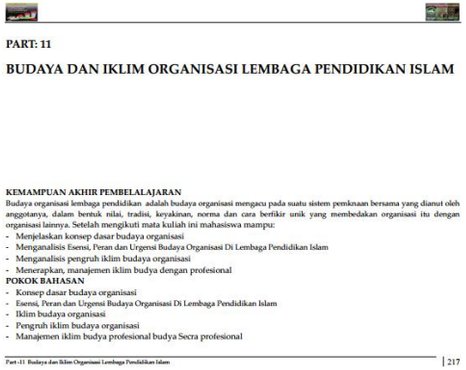
Manajemen budaya atau kultur profesional merupakan manajemen ekstensi (perluasan) dari manajemen substansif pendidikan itri, yang memiliki tujuan agar peran sekolah sebagai pusat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat, maka budaya sekolah perlu dikelola dan dievaluasi secara profesional dengan ilmu manajemen.

SUMMARY

BIOLPI sebagai salh satu lingkungan organisasi sangat mempengaruhi terhipnya iklim atau suasana organisasi. Dalam hal ini budaya merupakan bagian hidup manusia yang paling dekat dengan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu untuk membangun budaya profesionalisme sekolah, tentu saja membutuhkan manajemen organisasi sekolah yang lebih. Sekolah atau Madrasah yang tidak memiliki manajemen yang berwibawa akan cepat goyang dan rapuh diterpa oleh arus perubahan dan perkembangan zaman.

Indramayu, 19 Mei 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026



PART: 11

BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

Budaya organisasi lembaga pendidikan adalah budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemknaan bersama yang dianut oleh anggotanya, dalam bentuk nilai, tradisi, keyakinan, norma dan cara berfikir unik yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan konsep dasar budaya organisasi
- Menganalisis Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Menganalisis pengruh iklim budaya organisasi
- Menerapkan, manajemen iklim budya dengan profesional

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar budaya organisasi
- Esensi, Peran dan Urgensi Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam
- Iklim budaya organisasi
- Pengruh iklim budaya organisasi
- Manajemen iklim budya profesional budya Secra profesional

Part 12 Efektivitas Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 25 Mei 2021	Mengerjakan di CK tanggal 25 Mei 2021	Ambil dari: LMS Tanggal 25 Mei 2021

12-HO XI Efektifitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.pdf24 May 2021, 05:39

Submission status

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Not graded
Due date	Wednesday, 26 May 2021, 23:59
Time remaining	Assignment was submitted 1 hari 2 jam early
Last modified	Tuesday, 25 May 2021, 20:59
Submission comments	Komentar (0)

Teks daring

(441 kata)

LEMBAR CATATAN KULIAH

Hari / Tanggal : Rabu, 26 Mei 2021

Mata Kuliah : Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga ...

Hari / Tanggal : **Rabu, 26 Mei 2021**
Mata Kuliah : **Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan**
Metode : **Inkuiri**
Oleh : **Siti Khodijah Hidayati**
Jurusan/Kelas : **MPI/2B-Reg**
Part / Materi Ke 12: EFEKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM



NIM: 2200060026

ABSTRAK

1. Konsep Dasar Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan dari tujuan organisasi. Efektivitas institusi lembaga pendidikan terdiri atas dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personal lainnya, siswa, kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan masyarakat, pengelolaan bidang khusus lainnya, yang hasil nyatanya menyajuk pada hasil yang diharapkan, bahkan menunjukkan kedekatan kemiripan antara hasil nyata dan yang diharapkan. (Sanusi Uwes & Rusdiana, 2017: 228)

B. Ukuran Efektivitas Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Menurut Thomas J Alm (1971:233) mengemukakan bahwa ukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang lebih luas dan utuh sebagai suatu sistem terbuka, dan menyatakan bahwa Sekolah/Madrah yang produktif adalah Sekolah/Madrah yang memiliki keseimbangan yang baik antara input dan output, yang dapat dilihat dari segi fungsi produksi administrator, fungsi produksi psikologis, fungsi produksi ekonomis, dan manajemen pendidikan yang efektif.

C. Pendekatan Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Efektivitas dapat dikatakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari dua sudut pandang. Sudut pandang pertama, dari segi hasil maka tujuan atau akibat yang dikehendaki telah tercapai. Kedua, dari segi usaha yang telah ditempuh atau dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan yang ditentukan. Dengan demikian pengertian efektivitas dapat dikatakan sebagai tercapainya suatu tujuan tertentu, baik ditinjau dari segi hasil, maupun segi usaha yang diukur dengan waktu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur dan ukuran-ukuran tertentu sebagaimana yang telah digariskan dalam peraturan yang telah ditetapkan. Adapu pendekatan-pendekatan efektivitas organisasi diantaranya pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*), pendekatan sistem (*system approach*), pendekatan konstituen strategis (*strategic constituencies approach*), dan pendekatan nilai-nilai bersaing (*competing values approach*).

D. Model Efektivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Adapun model efektivitas organisasi lembaga pendidikan islam meliputi keefektifan sekolah atau madrasah, pengukuran sekolah atau madrasah, dan indikator keefektifan sekolah atau madrasah.

SUMMARY

Efektivitas sering diikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari sumberdaya atau hasil yang diinginkan. Suatu yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Organisasi Lembaga Pendidikan Islam bisa dibilang efektif, jika sumber daya atau sarana dan prasarana dipergunakan secara sadar dan sesuai perencanaan sebelumnya, guna menghasilkan barang atau jasa dengan mutu tertentu serta tepat pada waktunya.

Indramayu, 26 Mei 2021
Mahasiswa

Siti Khodijah Hidayati
NIM: 2200060026





PART: 12

MODEL EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

KEMAMPUAN AKHIR PEMBELALAJARAN

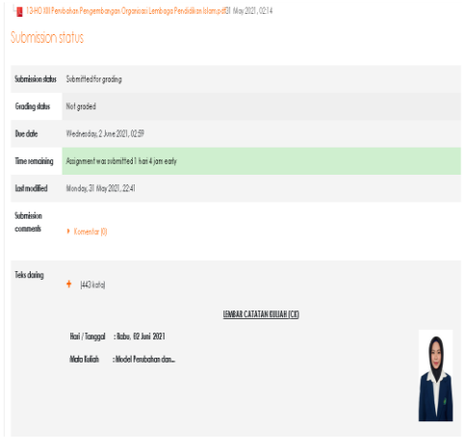
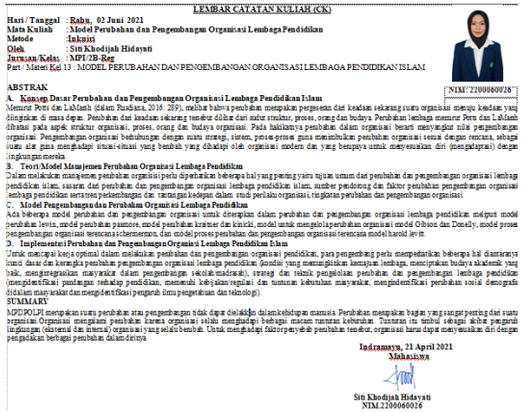
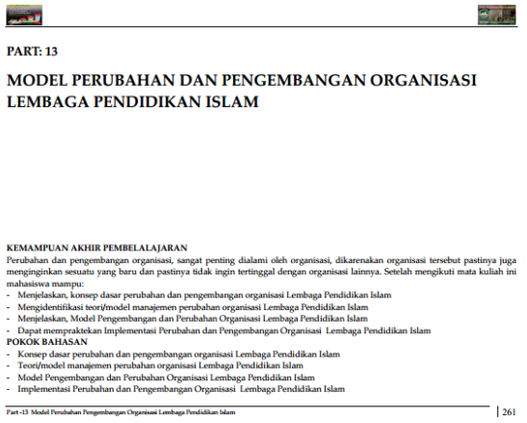
Efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa mampu:

- Menjelaskan, konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Menjelaskan, model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

POKOK BAHASAN

- Konsep dasar efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Ukuran efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Pendekatan efektifitas organisasi lembaga pendidikan
- Model efektifitas organisasi lembaga pendidikan

Part 13 Perubahan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Submit di LMS tanggal 02 Juni 2021	Mengerjakan di CK tanggal 02 Juni 2021	Ambil dari:LMS Tanggal 02 Juni 2021
		

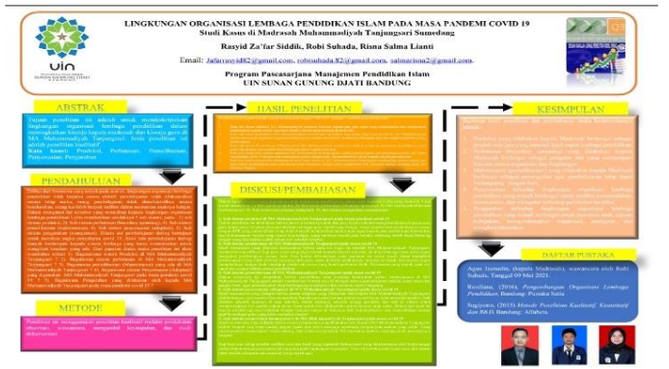
Bandung, 26 Juni 2021

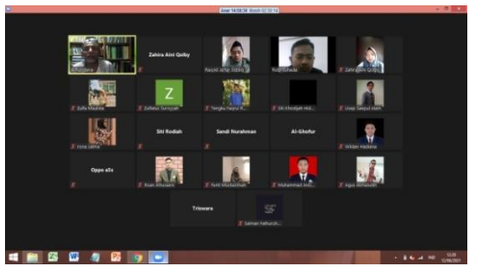


Siti Khodijah Hidayati

NIM: 2200060096

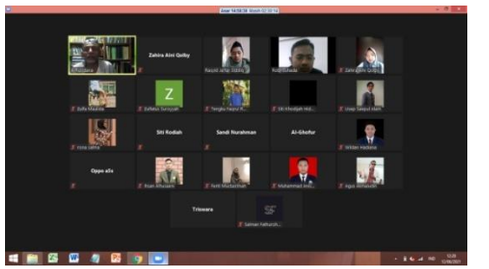

WEBINAR
LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
PADA MASA PANDEMI COVID 19
STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH TANJUNGSARI SUMEDANG
MPI-B
REGULER
2020
KELOMPOK 1
PENYANGGAH :
ROBI SUHADA
MODERATOR
RASYID Z.S
PEMATERI
RISNA SALMA
NOTULEN
SALMAN F
KEL. 2
WILDAN HADIANA
KEL. 3
ZULFATUS. S
KEL. 4
MEETING ID : 715 7049 7639
PASSCODE : MPI
DOSEN PENGAMPU:
DR. A. RUSDIANA, M.M
RABU
23 JUNI 2021
PUKUL
07.00 - 09.30
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG


LINGKUNGAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
Studi Kasus di Madrasah Muhammadiyah Tanjungsari Sumedang
Rasyid Za'far Siddik, Robi Suhada, Risna Salma Lianti
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
ABSTRAK
PENDAHULUAN
METODE
HASIL PENELITIAN
DISKUSI/PEMBAHASAN
KESIMPULAN
DAFTAR PUSTAKA

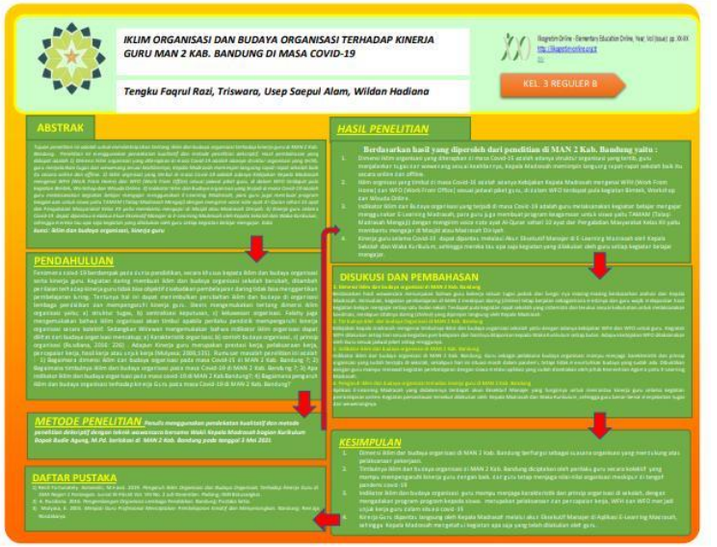


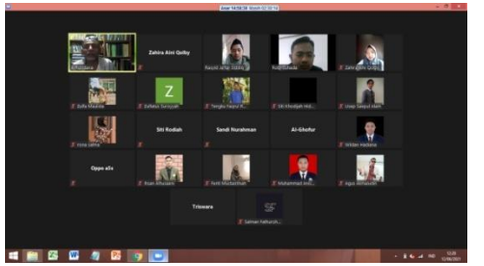

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN SGD BANDUNG
PROFILE KELOMPOK 2
MATAKULIAH ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
Dosen Pengampu : Dr. H. A Rusdiana, M.Ag
MPI-B
REGULER
2020
Salman Fathurohman
2200060023
089742675550
salman_fathur@yahoo.co.id
Garut
"Mereka yang berdiri setelah dihantam badai,
Tidak akan terusik dengan datangnya gerimis"
Setiawan Maulani
2200060025
082115982500
semaul24@gmail.com
Bandung
"Almuhafadzotu alaa qodiimish sholih
Wal Akhdzu bil jadiidil ashlah"
Sandi Nurahman
2200060024
085322301387
sandi.arrahman18@gmail.com
Tasikmalaya
"Hidup adalah Pengabdian"
Siti Khodijah Hidayati
2200060026
087859323973
hidayati.khodijah@gmail.com
Sindang - Indramayu
"Man Jadda Wa Jadda"
"Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Covid 19"


PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)
Ibogretin Online
Abstrak
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19 dan kebijakan pimpinannya di MAN 2 Kabupaten Bandung. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif. Hasil analisis data mendeskripsikan bahwa terdapat 3 poin penting yakni peran pemimpin dalam organisasi, kebijakan pemimpin dalam organisasi dan sikap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Kabupaten Bandung sudah siap dalam hal perilaku organisasi pada masa pandemi covid-19 ini. Ketiga poin diatas dijalankan dengan sangat baik sehingga tercipta perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ini dengan efektif, efisien dan terintegrasi.
Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan, Pandemi Covid-19
Pendahuluan
Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini yakni situasi pandemi covid-19, perilaku organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif. Pada saat situasi pendemi ini dihanuskan serba daring dan online salah satunya kegiatan belajar mengajar, segala bentuk aktifitas harus sesuai dengan protokol kesehatan dengan memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak mempengaruhi perilaku baik secara organisasi, kelompok maupun individu. Dalam mengatasi hal tersebut, Robbins (2008) mengatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini mencakup lingkungan eksternal, arah kebijakan, peran pimpinan, kerjasama, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karena pandemi covid-19 ini, dampak pada perilaku organisasi menjadi tidak berjalan dengan efektif, maka organisasi lembaga pendidikan harus menyesuaikan dan segera melakukan sikap agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas:(1) Bagaimana peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(2) Bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku-perilaku organisasi?
Metode
Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Dimana hasil dari metode ini menekankan pada generalisasi. (Moeloeng, 2007)
Hasil Penelitian
Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 2 Kabupaten bandung, yakni bapak Dr. H. Dem Sopiansyah, M.Pd. terkait perilaku organisasi Lembaga Pendidikan pada masa pandemi covid-19 ini ialah, (1) MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan intruksi dalam 3 tahapan, yakni institusi, jaringan sosial dan juga secara sosio-ekologis. Hal ini bertujuan untuk menjaga perilaku organisasi baik di internal maupun eksternal kelembagaan. (2) Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan kebijakan penerapan manajemen krisis. Hal ini bertujuan agar perilaku organisasi sebelum, ketika dan setelah pandemi covid-19 tetap dapat dikendalikan dan berjalan dengan efektif, efisien dan terintegrasi.(3) MAN 2 Kabupaten Bandung sudah mempersiapkan diri dalam pandemi covid-19 ini dengan cara memastikan kepuasan dan pemberian motivasi serta memberikan penguatan komitmen dalam menyikapi perilaku organisasi lembaga pendidikan.
Daftar Pustaka
Reference,
A. Rusdiana (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung:Pustaka Setia.
Lexi J Moeloeng. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks
Pembahasan
Dalam kajian ini ditemukan keterkaitan hasil dan teori dimana hal ini menunjang pada kebertangsungan pendidikan di masa pandemi covid-19. Menurut Rusdiana (2016), perilaku organisasi memiliki dasar-dasar:(1) perilaku adalah akibat, (2) perilaku diarahkan oleh tujuan, (3) perilaku dapat diukur, (4) perilaku yang tidak dapat diamati, dan (5) perilaku dimotivasi. Hal ini sama dengan yang Robbins (2006) katakan bahwa perilaku organisasi memiliki katan dengan sikap, arah kebijakan, peran pimpinan, motivasi dan kinerja organisasi.(1) Bagaimana peran organisasi dalam perilaku organisasi? Perubahan yang terjadi ketika pembelajaran normal perilaku dapat dilihat dan diamati langsung namun pada masa pandemi ini yang menghanuskan PJJ (pembelajaran jarak jauh) dengan sistem daring perilaku tidak dapat dilihat secara langsung. Hal tersebut membuat seluruh guru, siswa dan juga sistem pendidikan mengalami masa transisi. Peran organisasi dalam hal ini dilakukan dalam 3 tahapan, yakni peran secara institusi, peran secara jaringan sosial dan peran secara sosio-ekologis.
(2) Bagaimana kebijakan pimpinan dalam perilaku organisasi? Kebijakan kepala madrasah dalam hal ini menerapkan kebijakan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini meliputi before crisis, during crisis dan after crisis.(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku organisasi? Sikap yang dilakukan organisasi adalah dengan memastikan kepuasan kerja juga memberikan motivasi yang bertujuan untuk terciptanya perilaku organisasi yang efektif. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penguatan komitmen pada kelompok maupun individu dengan 3 komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.Implikasi dari hasil penelitian diatas menurut penelit adalah apa yang disebut perilaku organisasi sangat erat dengan aspek psikologi. Sehingga studi dan aplikasi dari pengetahuan tentang bagaimana individu, kelompok dan organisasi dapat dipengaruhi dengan pendekatan kognitif maupun afektif
Kesimpulan
(1) Peran pimpinan yang dilakukan bergungsi sebagai stability guard untuk memastikan perilaku organisasi baik individu ataupun kelompok, baik internal maupun eksternal tetap berjalan efektif dan terikat pada organisasinya (2) Kebijakan yang diterapkan dalam perilaku organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan adalah membuat manajemen krisis, dimana manajemen ini dibuat bukan hanya untuk para guru, siswa dan instrumen sekolah. Namun juga untuk masyarakat sekitar madrasah. Dengan kata lain, lembaga sudah sangat memperhatikan semua aspek dasar perilaku organisasi, baik secara individu dan kelompok maupun secara internal dan eksternal kelembagaan.(3) Sikap yang dilakukan dengan memberikan motivasi dan penguatan komitmen bertujuan untuk menjaga kinerja individu maupun organisasi agar semua aspek perilaku organisasi berjalan efektif walaupun dalam keadaan pandemi.

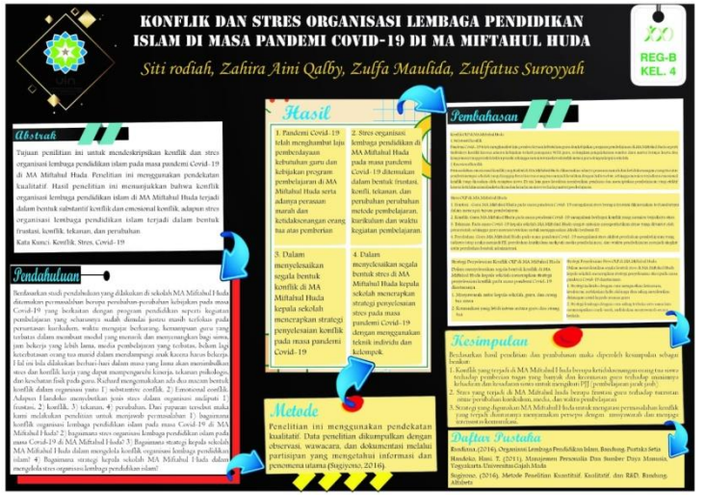


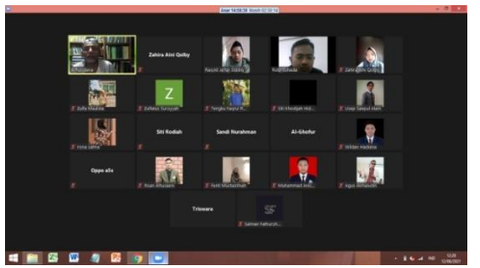

WEBINAR
PASCASARJANA MPI
#3
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 09.30 WIB
MPI-B
REGULER
2020
IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MAN 2 KAB. BANDUNG
Tengku Faqrul Razi
Pemateri
Triswara
Moderator
Wildan Hadiana
Notulen
Usep Saepul Alam
Kesimpulan
Penyangga :
Kelompok 4
Kelompok 2
Kelompok 1
zoom
Meeting ID : 935 7915 6874
Passcode : MPI
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA MPI UIN SGD BANDUNG


IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19
Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana
KEL. 3 REGULER B
ABSTRAK
HASIL PENELITIAN
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di MAN 2 Kab. Bandung yaitu :
PENDAHULUAN
DISUKUSI DAN PEMBAHASAN
METODE PENELITIAN
KESIMPULAN
DAFTAR PUSTAKA




WEBINAR
MPI-B
REGULER
"PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM"
TIM PENYAJI
TIM PENYANGGAH
SITI RODIAH (Pemateri)
ZULFA MAULIDA (Moderator)
ZAHIRA AINI QOLBY (Notulen)
ZULFATUSSUROYAH (Kesimpulan)
Kelompok 1 : Risna Salma
Kelompok 2: Siti Khodijah
Kelompok 3 : Usep Saepul Alam
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 08.30
Kelompok 4
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
MPI REG-B KELOMPOK 4
PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
zoom
Meeting ID : 723 251 2378
Password : MPI B


KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA MIFTAHUL HUDA
Siti rodiah, Zahira Aini Qalby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah
REG-B KEL. 4
Abstrak
Pendahuluan
Hasil
Metode
Pembahasan
Kesimpulan
Daftar Pustaka



KEGIATAN TERSTRUKTUR INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KELOMPOK

No	Nama Kegiatan	Caklis bila sudah
1	Makalah dan poster lengkap dengan loogbook	✓
2	Output minireset dan poster	✓
3	Keterlibatan Diskusi Tahap II	✓
4	Keterlibatan Mengoreksi Makalah Kelompok lain	✓
5	Keterlibatan Diskusi Tahap III	✓
6	Keterlibatan Diskusi Tahap IV	✓

Bandung, 22 Mei 2021
Ketua Kelompok 2



Setiawan Maulani
NIM 2200060025

PERILAKU ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PADA MASA PANDEMI COVID 19
PENELITIAN DI MAN 2 KABUPATEN BANDUNG
PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Kelompok II
(Setiawan Maulani, Salman Fathurrohman, Siti Khodijah Hidayati, Sandi Nurahman)

Ilkogretim Online

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi covid-19 dan kebijakan pimpinannya di MAN 2 Kabupaten Bandung. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif. Hasil analisis data mendeskripsikan bahwa terdapat 3 poin penting yakni peran pemimpin dalam organisasi, kebijakan pemimpin dalam organisasi dan sikap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Kabupaten Bandung sudah siap dalam hal perilaku organisasi pada masa pandemi covid-19 ini. Ketiga poin diatas dijalankan dengan sangat baik sehingga tercipta perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung ini dengan efektif, efisien dan terintegrasi.
Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini yakni situasi pandemi covid-19, perilaku organisasi lembaga pendidikan tidak berjalan secara efektif. Pada saat situasi pendemi ini diharuskan serba daring dan online salah satunya kegiatan belajar mengajar, segala bentuk aktifitas harus sesuai dengan protokol kesehatan dengan memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak mempengaruhi perilaku baik secara organisasi, kelompok maupun individu. Dalam mengatasi hal tersebut, Robbins (2006) mengatakan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini mencakup lingkungan eksternal, arah kebijakan, peran pimpinan, kerjasama, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karena pandemi covid-19 ini, dampak pada perilaku organisasi menjadi tidak berjalan dengan efektif, maka organisasi lembaga pendidikan harus menyesuaikan dan segera melakukan sikap agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas:(1) Bagaimana peran kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(2) Bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam perilaku organisasi?(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku-perilaku organisasi?

Metode

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Dimana hasil dari metode ini menekankan pada generalisasi. (Moeloeng, 2007)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 2 Kabupaten bandung, yakni bapak Dr. H. Deni Sopiansyah, M.Pd. terkait perilaku organisasi Lembaga Pendidikan pada masa pandemi covid-19 ini ialah, (1) MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan intruksi dalam 3 tahapan, yakni institusi, jaringan sosial dan juga secara sosio ekologis. Hal ini bertujuan untuk menjaga perilaku organisasi baik di internal maupun eksternal kelembagaan. (2) Kepala MAN 2 Kabupaten Bandung memberikan kebijakan penerapan manajemen krisis. Hal ini bertujuan agar perilaku organisasi sebelum, ketika dan setelah pandemi covid-19 tetap dapat dikendalikan dan berjalan dengan efektif, efisien dan terintegrasi.(3) MAN 2 Kabupaten Bandung sudah mempersiapkan diri dalam pandemi covid-19 ini dengan cara memastikan kepuasan dan pemberian motivasi serta memberikan penguatan komitmen dalam menyikapi perilaku organisasi lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

Reference,
A. Rusdiana (2016). Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan. Bandung:Pustaka Setia.
Lexi J Moeloeng. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
Robins Stephen P. (2006) Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks

Pembahasan

Dalam kajian ini ditemukan keterkaitan hasil dan teori dimana hal ini menunjang pada keberlangsungan pendidikan di masa pandemi covid-19. Menurut Rusdiana (2016), perilaku organisasi memiliki dasar-dasar:(1) perilaku adalah akibat, (2) perilaku diarahkan oleh tujuan, (3) perilaku dapat diukur, (4) perilaku yang tidak dapat diamati, dan (5) perilaku dimotivasi. Hal ini sama dengan yang Robbins (2006) katakan bahwa perilaku organisasi memiliki kaitan dengan sikap, arah kebijakan, peran pimpinan, motivasi dan kinerja organisasi.(1) Bagaimana peran organisasi dalam perilaku organisasi? Perubahan yang terjadi ketika pembelajaran normal perilaku dapat dilihat dan diamati langsung namun pada masa pandemi ini yang mengharuskan PJJ (pembelajaran jarak jauh) dengan sistem daring perilaku tidak dapat dilihat secara langsung. Hal tersebut membuat seluruh guru, siswa dan juga sistem pendidikan mengalami masa transisi. Peran organisasi dalam hal ini dilakukan dalam 3 tahapan, yakni peran secara institusi, peran secara jaringan sosial dan peran secara sosio-ekologis.
(2) Bagaimana kebijakan pimpinan dalam perilaku organisasi? Kebijakan kepala madrasah dalam hal ini menerapkan kebijakan manajemen krisis dimana manajemen krisis ini meliputi before crisis, during crisis dan after crisis.(3) Bagaimana sikap organisasi dalam mempengaruhi perilaku organisasi? Sikap yang dilakukan organisasi adalah dengan memastikan kepuasan kerja juga memberikan motivasi yang bertujuan untuk terciptanya perilaku organisasi yang efektif. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penguatan komitmen pada kelompok maupun individu dengan 3 komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.Implikasi dari hasil penelitian diatas menurut peneliti adalah apa yang disebut perilaku organisasi sangat erat dengan aspek psikologi. Sehingga studi dan aplikasi dari pengetahuan tentang bagaimana individu, kelompok dan organisasi dapat dipengaruhi dengan pendekatan kognitif maupun afektif.

Kesimpulan

(1) Peran pimpinan yang dilakukan bergungsi sebagai stability guard untuk memastikan perilaku organisasi baik individu ataupun kelompok, baik internal maupun eksternal tetap berjalan efektif dan terikat pada organisasinya.(2) Kebijakan yang diterapkan dalam perilaku organisasi lembaga pendidikan yang dilakukan adalah membuat manajemen krisis, dimana manajemen ini dibuat bukan hanya untuk para guru, siswa dan instrumen sekolah. Namun juga untuk masyarakat sekitar madrasah. Dengan kata lain, lembaga sudah sangat memperhatikan semua aspek dasar perilaku organisasi, baik secara individu dan kelompok maupun secara internal dan eksternal kelembagaan.(3) Sikap yang dilakukan dengan memberikan motivasi dan penguatan komitmen bertujuan untuk menjaga kinerja individu maupun organisasi agar semua aspek perilaku organisasi berjalan efektif walaupun dalam keadaan pandemi.

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU



Nama : Siti Khodijah Hidayati

NIM : 2200060026

Kelas/Semester : MPI Reguler-B/II

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	**WAKTU PELAKSANAAN**	**CK LOG BOOK**
A. PERSIAPAN	15 Maret 2021	Terlampir
VI. Menentukan Permasalahan	15 Maret 2021	Terlampir
VII. Melakukan Studi Literatur	15 Maret 2021	Terlampir
VIII. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	01 Mei 2021	Terlampir
B. KELAPANGAN		
IX. StudiPendahuluan	01 Mei 2021	Terlampir
X. Penetapan Metoda Pengumpulan Data: Observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	08 Mei 2021	Terlampir
C. PENGOLAHAN DATA		Terlampir
XI. Analisa data selama penelitian	01 Mei 2021	Terlampir
XII. Analisa data setelah : validasi danreliabilitas		Terlampir

XIII. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal,naratif, dapat dibantu, table frekuensi		Terlampir
D. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL		Terlampir
XIV. Penyusunan LaporanPenelitian	01 Mei 2021	Terlampir
XV. Melengkapi laporan dengan Poster		Terlampir
XVI. Penyampaian laporan hasil		Terlampir

Bandung, 15 Mei 2021

Mahasiswa,



SITI KHODIJAH HIDAYATI

2200060026

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU



Judul : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu

Nama : Siti Khodijah Hidayati

NIM : 2200060026

Kelas/Semester : MPI Reguler-B/II

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	:	15 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	:	Persiapan dan Perencanaan
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	:	Mini riset dengan tema "Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu"
4.	Catatan Kemajuan	:	Persiapan
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	:	Penentuan Judul dan Rumusan Masalah
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	:	Menemukan Judul Penlitian

Bandung, ...Maret 2020

Mahasiswa,



Siti Khodijah Hidayati

2200060026

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU



Judul : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu

Nama : Siti Khodijah Hidayati

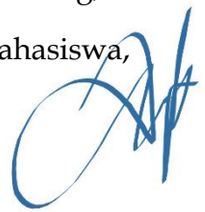
NIM : 2200060026

Kelas/Semester : MPI Reguler-B/II

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	:	20 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	:	Menentukan rumusan masalah
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	:	Mini riset dengan tema "Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu"
4.	Catatan Kemajuan	:	Menemukan rumusan masalah dan latar belakang
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	:	Belum meneukan objek penelitian yang tepat
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	:	Sudah menentukan rumusan masalah

Bandung, ... Maret 2021

Mahasiswa,



Siti Khodijah Hidayati

2200060026

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU



Judul : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu.

Nama : Siti Khodijah Hidayati

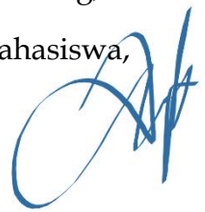
NIM : 2200060026

Kelas/Semester : MPI Reguler-B/II

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	:	22 Maret 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	:	Studi Literatur (Mencari literatur yang tepat dan sesuai tema penelitian) dan menentukan tempat penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	:	Mencari literatur agar sesuai dengan tema yang akan diteliti dan menentukan tempat penelitian, agar dipersiapkan objek yang akan diteliti
4.	Catatan Kemajuan	:	Sudah mendapatkan tempat penelitian dan juga literatur untuk pengembangan penelitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	:	Masih mencari literatur yang sesuai
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	:	Sudah ada beberapa literatur, namun belum sesuai dan juga sudah mendapatkan tempat penelitian

Bandung, ... Desember 2020

Mahasiswa,



Siti Khodijah Hidayati

2200060026

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU



Judul : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu.

Nama : Siti Khodijah Hidayati

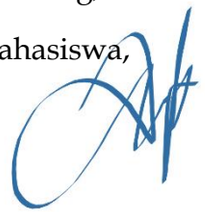
NIM : 2200060026

Kelas/Semester : MPI Reguler-B/II

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	:	20 Desember 2020
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	:	Penetapan Tempat Penelitian dan Pengurusan Surat Izin
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	:	Menentukan lokasi penelitian dan membuat surat izin supaya dapat diterima oleh madrasah
4.	Catatan Kemajuan	:	Mendapat surat izin penelitian dan siap untuk melaksanakan penelitian
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	:	-
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	:	

Bandung, ... Desember 2020

Mahasiswa,



Siti Khodijah Hidayati

2200060026

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU



Judul : Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu.

Nama : Siti Khodijah Hidayati

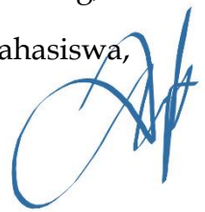
NIM : 2200060026

Kelas/Semester : MPI Reguler-B/II

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	:	25 April 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	:	Merancang pertanyaan untuk wawancara dan juga menyusun angket yang sesuai dengan kebutuhan penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	:	Agar mempermudah saat melakukan penelitian
4.	Catatan Kemajuan	:	Sudah merancang angket dan beberapa pertanyaan untuk wawancara
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	:	Belum bertemu langsung dengan Objek karena WFH
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	:	Baru merancang angket dan beberapa pertanyaan tetapi belum melakukan wawancara

Bandung, ... Desember 2020

Mahasiswa,



Siti Khodijah Hidayati

2200060026

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK)

MINI RISET KEGIATAN INDIVIDU

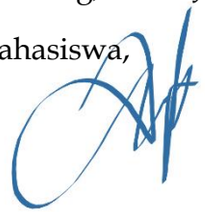


Judul	:	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Melalui Peran Operator Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Al-Jawami Kabupaten Bandung.
Nama	:	Alam Muhamad Ferdiansyah
NIM	:	2200060043
Kelas/Semester	:	MPI Non Reguler-A/I

1.	Hari/ Tanggal/Tahun	:	08 Mei 2021
2.	Nama Kegiatan/ sub kegiatan	:	Menganalisis Hasil Wawancara dan Membuat Hasil Penelitian
3.	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	:	Hasil Penelitian Sistematik
4.	Catatan Kemajuan	:	Hasil dan Pembahasan sudah dibuat
5.	Kendala (Dalam Kegiatan)	:	-
6.	Kesimpulan dan saran (dari kegiatan)	:	Hasil dan Pembahasan sudah dibuat

Bandung, ... Juni 2021

Mahasiswa,



Siti Khodijah Hidayati

2200060026

Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid 19 di MAN 1 Indramayu

Nama Penulis: Siti Khodijah Hidayati
e-mail:hidayati.khodijah@gmail.com



Ikoprim Online - Elementary Education Online, Year: Vol (Issue): pp. XX-XX
http://ikoprim-online.org/

ABSTRAK

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia tidak terkecuali dalam organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa saja upaya, strategi dan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Negeri 1 Indramayu. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin utama telah berupaya untuk melakukan perubahan dan strategi diantaranya yaitu melakukan koordinasi dan komunikasi dengan bahwa ketika mengambil suatu tindakan keputusan, menerapkan senyum sapa salam ketika bertemu dengan semua anggota organisasi dan menerapkan visi-misi sekolah dalam perilaku organisasi agar tercipta madrasah yang unggul mandiri dan islami.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dan ia tidak terkecuali dalam organisasi. Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang interdisiplinar yang ditujukan untuk memahami dan mengelola karyawan dengan baik, karena perilaku organisasi berorientasi pada perbaikan dan terapan. Mengingat pentingnya perilaku organisasi pendidikan dikarenakan manusia dan organisasi adalah dua bagian yang tidak dapat dipisahkan dan apabila kedua bagian tersebut menyatu akan menghasilkan perilaku organisasi yang menjadi pusat perhatian ilmu perilaku organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian perilaku organisasi lembaga pendidikan pada masa pandemi covid 19 di MAN Indramayu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif yang menggambarkan dan menganalisis upaya kepala sekolah dalam melakukan upaya, strategi dan faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi.

PEMBAHASAN

A. Usaha Perilaku Organisasi

Upaya kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dalam menjaga perilaku organisasi pada masa pandemi Covid 19 tersebut yaitu dengan melakukan suatu pendekatan kepada para bawahan dengan cara koordinasi dan melakukan komunikasi apabila hendak melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan sekolah seperti workshop, seminar dan rapat sekolah untuk mengambil suatu keputusan.

B. Strategi Perilaku Organisai

Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yang mana memiliki strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan tali persaudaraan antar semua guru maupun staff pegawai yaitu dengan memberikan inovasi yang baru yang dapat mempererat keharmonisan guru dan staff pegawai dengan cara ketika dilakukan rapat koordinasi para guru dan staff diberikan waktu untuk saling sharing pengalama tentang tugas yang diemban masing-masing.

C. Faktor yang Mempengaruhi

Faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi tak lain yaitu sosok pemimpin kepala sekolah dan tempat yang mendukung serta seluruh anggota organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu. Adapun faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu turunan dari visi-misi yang telah ada pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dan faktor internal masyarakat sekitar yang memberi dukungan.

D. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil integrasi antara individu individu dalam organisasinya. Oleh karena itu untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu- individu sebagai pendukung organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dalam rangka mempengaruhi perilaku organisasi yaitu dengan memberikan tugas dan kewenangan pada setiap anggota organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemudian untuk strategi yang dilakukan yaitu melalui pendekatan dengan berkomunikasi dengan bawahan ketika memutuskan perkara, selanjutnya faktor yang mempengaruhi yaitu dari turunan visi – misi madrasah dan peranan masyarakat yang illustrandil.

DAFTAR PUSTAKA

1)Arifin Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish. 2) Imam Suprayogo dan Tabroni.2001. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 3) Iyigun, O. & Tunce, I. 2013. *The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence From an International Electronic Chain Store Operating in Turkey*. Journal of Global Strategic Management. Vol. 11, No. 6. 4) James L. Gibson. 2012. *Organizations : behavior, structure, processes*. New York,McGraw. 5) Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Pada Masa Pandemi Covid-19 di MAN 1 Indramayu

Abstract. *Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia, termasuk dalam organisasi. Pasar bebas yang kompetitif, tren baru dalam restrukturisasi perusahaan, pertumbuhan ekonomi yang lambat dan fokus yang kuat pada keuntungan jangka pendek telah secara dramatis mengubah hubungan kerja tradisional di mana setiap organisasi dituntut untuk membuat perubahan yang cepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya, strategi dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku organisasi lembaga pendidikan di Madrasah Negeri 1 Indramayu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin utama telah melakukan upaya-upaya untuk melakukan perubahan dan strategi antara lain koordinasi dan komunikasi dengan itu ketika mengambil tindakan keputusan, menerapkan senyum salam ketika bertemu dengan sesama anggota organisasi dan mengimplementasikan visi dan misi ke dalam organisasi. sehingga tercipta seorang pengawas yang mandiri dan islami.*

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Strategi. Lembaga pendidikan

LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini membawa perubahan ke seluruh penjuru dunia, termasuk dalam organisasi. Pasar bebas yang kompetitif, tren baru dalam restrukturisasi perusahaan, pertumbuhan ekonomi yang lambat dan fokus yang kuat pada keuntungan jangka pendek telah secara dramatis mengubah hubungan kerja tradisional di mana setiap organisasi dituntut untuk membuat perubahan yang cepat. Perilaku organisasi merupakan bidang interdisipliner yang bertujuan untuk memahami dan mengelola karyawan dengan baik, karena perilaku organisasi berorientasi pada penelitian dan diterapkan. Berdasarkan pernyataan di atas menyatakan bahwa perilaku organisasi di lembaga sekolah belum efektif dan efisien, sehingga timbul suatu pernyataan yaitu selama ini apa yang telah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin utama dalam suatu organisasi sekolah sehingga menarik minat penulis untuk melakukan suatu penelitian dimana pentingnya perilaku dalam suatu organisasi pada khususnya. lembaga pendidikan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Mengingat pentingnya perilaku organisasi pendidikan karena manusia dan organisasi merupakan dua bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jika kedua bagian tersebut disatukan dan berinteraksi maka akan menghasilkan suatu perilaku organisasi yang menjadi pusat perhatian ilmu perilaku organisasi, maka penulis akan melakukan penelitian tentang perilaku organisasi lembaga pendidikan di MAN 1. Indramayu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena peneliti mencoba mendeskripsikan dan menganalisis upaya kepala sekolah terhadap perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, strategi apa yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu terhadap perilaku organisasi di sekolah, kegiatan penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang dilakukan oleh peneliti secara jelas dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku organisasi adalah perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi pendidikan yang melibatkan banyak anggota sebagai guru, staf dan karyawan, oleh karena itu dalam organisasi memiliki perilaku individu yang bervariasi baik dari tingkat emosional maupun intelektualnya. Upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu dengan memberikan tugas dan wewenang kepada setiap anggota organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta keterampilan dan kemampuan masing-masing anggota. Dengan upaya tersebut, tidak ada perbedaan dalam organisasi dan dapat diatur serta mencegah konflik dalam suatu organisasi.

Strategi yang dilakukan pimpinan madrasah dalam mengubah perilaku organisasi adalah dengan melakukan beberapa pendekatan yang bertujuan untuk menyatukan pemahaman antar setiap anggota organisasi, adapun strategi yang dilakukan seperti saat memutuskan suatu perkara atau keputusan dilakukan musyawarah bersama. dengan berpedoman pada visi dan misi. madrasah yang ada dan pendekatan ini bertujuan agar tidak terjadi miss komunikasi antar anggota.

Ada beberapa faktor yang membentuk perilaku organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu yaitu sebagai berikut, yaitu asumsi dasar kepemimpinan ini dibawa oleh pimpinan atau kepala sekolah berupa visi dan misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu, kemudian norma sosial organisasi, yaitu Madrasah Aliyah. Negeri 1 Indramayu memiliki rasa kekeluargaan yang kuat dengan setiap anggota organisasi Madrasah, dan akhirnya ada dukungan dari masyarakat sekitar.

KESIMPULAN

Upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu dalam rangka memepngaruhi perilaku organisasi yaitu dengan memberikan tugas dan kewenangan pada setiap anggota organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemudian untuk startegi yang dilakukan yaitu melalu pendekatan dengan berkomunikasi dengan bawahan ketika memutuskan perkara, selanjutnya faktor yang mempenagruhi yaitu dari turunan visi –misi madrsaah dan peranan masyarakat yangg ikut andil.

REFERENCES

Arifin Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Imam Suprayogo dan Tabroni.2001. *Metodologi Penelitian Sosial Agama.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Imran, H., Arif, I., Cheema, S., Azeem, M. 2014. *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment*. Entrepreneurship and Innovation Management Journal, Vol. 2, No. 2.

Iyigun, O. & Tamer, I. 2013. *The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence From an International Electronic Chain Store Operating in Turkey*. Journal of Global Strategic Management. Vol. 11, No. 6

James L. Gibson. 2012. *Organizations : behavior, structure, processes*. New York,McGraw Hill.

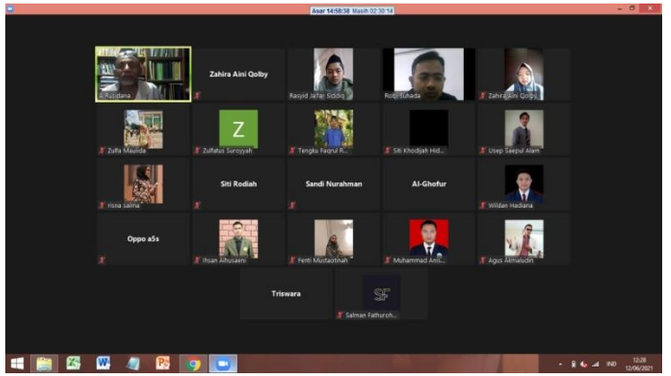
Lincoln & Guba.1982. *Effective Evaluation. S*an Fransisco: Jossey -Bass Publishers.

Prof. Dr. Sudarwan Danim.2012. *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. (Bandung: Alfabeta. cet 2, 11.

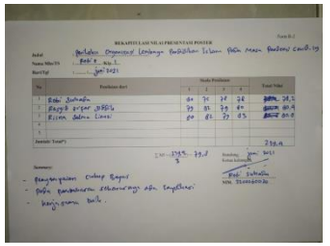
Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D.* Bandung; Alfabeta.

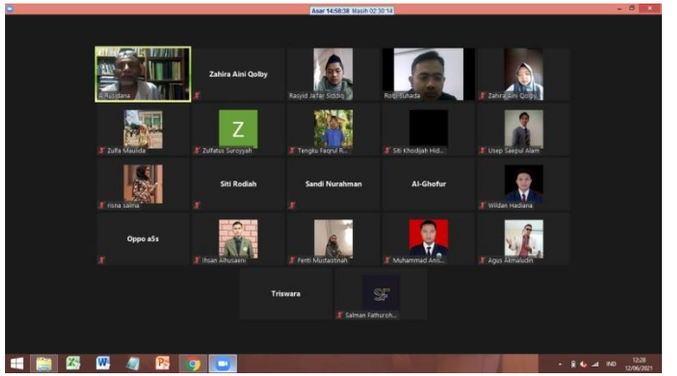
Wibowo.2010. *Budaya Organisasi, sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinjerj jangka panjang* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

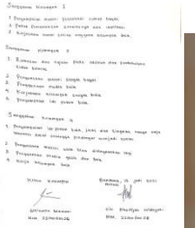
KETERLIBATAN DISKUSI PADA TAHAP I, 2 DAN 3

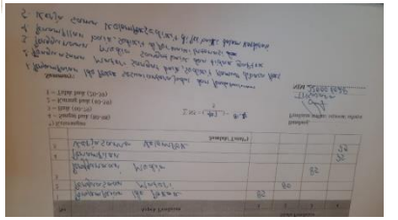


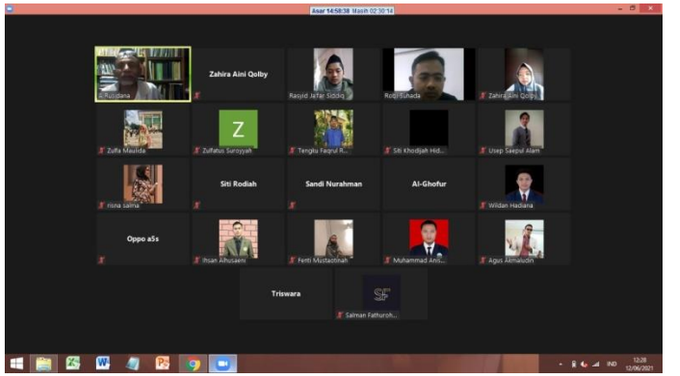




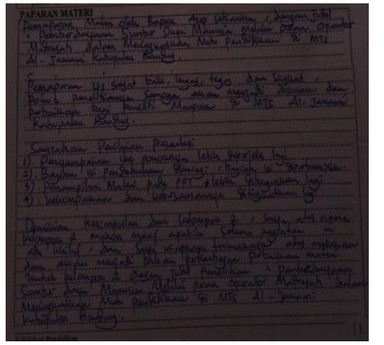












PORTOFOLIO KELOMPOK

MATA KULIAH

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Persyaratan Ujian Akhir Semester

Oleh: KELOMPOK 3/B-REGULER

1. Tengku Faqrul Razi /NIM 2200060027/Ketua
2. Triswara/NIM 2200060028/Anggota
3. Usep Saepul Alam/NIM 2200060029/Anggota
4. Wildan Hadiana/NIM 2200060030/Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2020

IDENTITAS KELOPMPOK 3

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN SGD BANDUNG

MPI-B
REGULER
2020

PROFIL KELOMPOK 3

Mata Kuliah : Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas : Reguler - B



Nama : Tengku Faqrul Razi
Nim : 2200060027
Asal : Bogor
No wa : 081282024571
Pekerjaan : Guru
Moto : "Yakinkan Usahakan Sampaikan"



Nama: Triswara
Nim : 2200060028
Asal : Garut
No wa : 081460924386
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Moto : "Siapa Yang Senang Pertemuan dengan Allah,Maka Allah Senang Pertemuan Dengannya"



Nama : Usep Saepul Alam
Nim : 2200060029
Asal : Sukabumi
No wa :089693300567
Pekerjaan : Guru
Moto : "Berproses lah sebelum datang waktu penyesalan"



Nama: Wildan Hadiana
Nim : 2200060030
Asal : Tasikamlaya
No wa : 085273757083
Pekerjaan : Guru
Moto : "Tetap Semangat, Luar Biasa, Allahu Akbar"

I. DASAR

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. LAPORAN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan

Kelompok :3 (empat) **SMT/Kls II/MPI Reg-B**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	**Rabu** 03-03-21	-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugsan	Daring Webinar ZOOM	√	03-03-21	√	03-03-21
02	10-03-21	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	10-03-2021	√	10-03-2021
03	17-03-21	Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	17-03-2021	√	17-03-2021
04	24-03-21	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	24-03-2021	√	24-03-2021
05	31-03-21	Kekuasaan Politik Wewenang, Tanggungjawab dan Kebijakan dalam Organisasi	LMS e-Knows	√	31-03-2021	√	31-03-2021
06	07-04-21	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	07-04-2021	√	07-04-2021
07	14-04-21	Persepsi Komunikasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	23-04-2021	√	23-04-2021
08	21-04-21	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	23-04-2021	√	23-04-2021
09	28-04-21	Motivasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	√	28-04-2021	√	29-04-2021
10	**05-05-21**	**UTS**	**LMS e-Knows**	√	**05-05-21**	√	**05-05-21**
11	12 – 05 - 21	Manajemen Penyelesaian Konflik dan Stres	LMS e-Knows	√	12-05-21	√	12-05-21
12	19 - 05 - 21	Budaya dan Iklim Organisasi	LMS e-Knows	√	19-05-21	√	19-05-21
13	26 – 06 –21	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	√	26-06-21	√	26-06-21
14	02–06–21	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga	LMS e-Knows	√	02–06–21	√	02–06–21

		Pendidikan					
15	15-06-21		Makalah	√	15-06-21	√	15-06-21
			Poster Webinar ZOOM				
17	30-06-21	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows				

Bandung, Juni 2021
Ketua Kelompok,
Ttd



(Tengku Faqrul Razi)
NIM:2200060027

BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR

I. MAKALAH

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MASA COVID-19

(Mini Riset di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan
Dosen Pengampu : Dr. H. A. Rusdiana, M.Ag.

Disusun Oleh :

Tengku Faqrul Razi : Ketua Kelompok
Triswara : Anggota
Usep Saepul Alam : Anggota
Wildan Hadiana : Anggota

PROGRAM SUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

Teachers are directed by civilization in improving the quality of human resources and education. As a director who is able to become a motivator, facilitator and innovator for students. The purpose of this research is to know the climate and culture organization and performance of theachers in MAN 2 Kab. Bandung. Research uses a qualitative shortness and descriptive research methods. The results and discussion are 1) current organizational climate should be with the existence of organizational structures, coordination meetings, middle and final semester assessment meeting ; 2) organizational culture of the ministry of religion, namely E-Learning Madrasah during Covid-19, comunitiy service program for class XII, TAMAM program (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) The principals headmaster for theachers during covid-19 is WHF (Work From Home) and WFO (Work From Office) with a predetermined schedule according to the task and authory of the teachers; 4) Headmaster has a major influence in monitoring teacher performance during online learning, namely Executive Manager Account in the Madrasah E-Learning application to monitor learning activites.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, Teacher Performance*

ABSTRAK

Guru merupakan sutradara peradaban dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pendidikan. Sebagai sutradara yang mampu menjadi motivator, fasilitator dan inovator untuk siswa. Tujuan penelitian miniriset ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim dan budaya organsias terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Dalam kajian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan atas kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan karunia berupa kesempatan kami untuk belajar. Selesainya laporan penelitian ini bukan berarti berakhirnya tugas kami sebagai pembelajar. Justru laporan ini merupakan awal langkah untuk secara konsisten mempelajari apa yang telah kita kaji dan tulis di sini.

Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkebangan zaman. Dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-empat, mengamanatkan empat cita-cita luhur bangsa Indonesia, salah satunya ialah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Inovasi Pendidikan tentunya menjadi momentum penting ditengah situasi Covid-19. Sudah lebih dari 1 (satu) tahun, dampak pandemi menjalar ke dunia Pendidikan. Akibatnya, seluruh aspek Pendidikan harus bisa adaptif terhadap perubahan *learning system.*

Secara umum, laporan penelitian ini membahas seputar keadaan iklim dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung terutama di tengah suasana pandemi Covid-19.

Sebagai penutup, laporan penelitian ini senantiasa memerlukan kearifan berupa saran, teguran, dan kritik yang membangun agar dapat lebih optimal. Akhirnya, sekecil apapun sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini semoga bermanfaat.

Bandung, 9 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 12
B. Rumusan Masalah 13
C. Tujuan Penelitian 14
D. Kegunaan dan mafaat Hasil Penelitian 14
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Iklim Organisasi 4
B. Budaya Organisasi 4
C. Kinerja Guru 5
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Masalah 7
B. Unit Analisis 7
1. Subjek Penelitian 7
2. Informasi Penelitian 8
3. Lokasi Penelitian 8
C. Metode Pengumpulan Data 8
D. Teknik Analisis Data 9
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 21
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 10
2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 11
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 12
4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 12
B. Pembahasan/Diskusi 25
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 13
2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 14
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa pandemi Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 15
4. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 17

BAB IV KESIMPILAN
A. Kesimpulan.....19
B. Implikasi.....19
C. Saran.....34
DAFTAR PUSTAKA 21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa dan negara dilihat dari sejauh mana peran pendidikan dalam meningkatakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Amanat Undang-Undang Dasar 1945 pada Alinea ke-4 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, tentu saja Guru sebagai subjek dalam menjalankan amanat tersebut merupakan garda terdepan dalam mempersiapkan kualitas peserta didik yang unggul dan berakhlak mulia. Dalam hal ini Mulyasa mengatakan bahwasanya keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh guru, sebab guru merupakan pemimpin pembelajaran, fasilitator dan pusat inisiator pembelajaran.[1]

Guru disebut pahlawan tanpa tanda jasa dan sebagai ujung tombak pendidikan tentunya memiliki peran besar dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Seperti pendapat Saifulloh dan Hermanto[2], seluruh civitas akademik sekolah, diantaranya kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tidak cukup sampai disini, pada kenyataanya terdapat hal yang sampai saat ini menjadi sebuah problematika terhadap guru, yaitu kinerja guru masih rendah. Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar oleh pemerintah tapi kinerjannya tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya.[3] Dari pendapat tersebut, tentunya kinerja guru menjadi sorotan utama dalam dunia pendidikan di Indonesia agar bisa diketahui akar permasahalannya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja guru agar sesuai denga tugas dan wewenangnya.

Kinerja guru dalam pembelajaran dapat dilihat dari sejauh mana guru dapat memberikan pengaruh terhadap peserta didik. Karena hal ini sangat berpengaruh dalam mewujudkan kemajuan di sekolahnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan lebih produktif di

---

[1] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.
[2] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208
[3] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017

sekolah. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[4]

Pada dasarnya, iklim organisasi harus memunculkan suasana kerja yang kondusif, edukatif dan rekreatif sehingga alan mendorong para guru untuk bekerja dengan baik dan menyenangkan. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Kurniadin dan Machali berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[5] Budaya organisasi memiliki efek yang panjang dala organisasi, bahkan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Melihat situasi pendidikan saat ini masih dalam situasi Covid-19 dan dampaknya kegiatan belajar mengajar dialihkan menjadi dalam jaringan (Online). Maka dari itu, berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengupas tentang iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Dari uraian tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?
2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung ?
3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?
4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

---

[4] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)

[5] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan :

1. Iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
2. Budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung
3. Kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung
4. Pengaruh iklim dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung

D. Kegunaan dan Manfaat Hasil Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitain diatas, maka kegunaan dan manfaat hasil penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan pengetahuan yang lebih kepada pembaca hasil penelitian secara luas tentang manfaat topik yang diangkat.
2. Mengetahui kesesuaian antara teori dan praktik tentang iklim dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Sebagai referensi untuk dijadikan Jurnal Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnyaa yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.[6]

Kemudian menurut Rahimic[7] iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.[8] Sedangkan menurut Mulyadi budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.[9] Dari pendapat di atas dapat ditarik

---

[6] Sarjana S. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.* (Jurnal Pendidikan 2012, vol 173-186)

[7] Rahimic. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bonsia and Herzegonia Companies.* (International Bussiness Research 2013, vol 129-230)

[8] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

[9] Mulyadi. *Kepempinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu.* (Malang; UIN-Maliki Press, 2010) hal 90

kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Soetopo mengemukakan bahwa karakteristrik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut[10]:

1) inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indepedensi yang dipunyai setiap anggota organisasi;
2) toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu suatu budaya organisasi yang dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk bertindak agresif dan inovatif;
3) pengarahan yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan;
4) integrasi yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
5) dukungan manajemen maksudnya dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan;
6) kontrol dengan alat kontrol berupa peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi;
7) identitas yang dimaksud sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi;
8) sistem imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai;
9) toleransi terhadap konflik;
10) pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

[10] Soetopo. H. *Perilaku Organisasi.* (Bandung; Rosdakarya, 2010) hal 130-131

C. Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.[11] Selain itu, Mulyasa mendefenisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja seseorang dalam melaksanankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dapat dinilai dari hasil karyanya baik secara kuantitas maupun kualitas.[12]

Secara terperinci Umar mengungkapkan beberapa indikator yang dapat dilihat berkenaan dengan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[13]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

---

[11] Hanafi, M. *Manajemen Resiko.* (Yogyakarta;UPPSTIM Yogyakarta, 2006) hal 20

[12] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 136.

[13] Umar, U. *Menjadi Guru Profesional* (Rosdakarya, 2007) hal 79

BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah cara ilmiah yang dapat digunakan untuk mendapatkan data secara objektif, valid dan realible serta digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[14]

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dan fakta di lapangan. Suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[15]

Penulis menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, kredibel, akurat dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Sugiyono mengatakan bahwa pendekatan kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti.

---

[14] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84

[15] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun sumber data yang dimaksud adalah subjek dari mana data diperoleh.[16] Untuk mendapatkan data yang tepat, perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim dan budaya organisasi dan kinerja guru. Maka dari itu, diperlukan subjek yang sesuai dengan kapasitas tersebut, sehingga memudahkann dalam memperoleh data.

2. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

a) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
b) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
c) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Metode Wawancara

[16] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa kelebihan melalui wawancara ialah narasuber dapat melakukan kontak langusng dengan peserta, mendapatkan data secara mendalam, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.[17] Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1) Pengumpulan Data

   Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan wawancara langsung di MAN 2 Kab. Bandung bersama Bapak Budie Agung, M.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum.

2) Reduksi Data

   Mereduksi artinya merangkun, memilih hal pokok, fokus terhadap yang penting sesuai dengan tema.

3) Pengolahan Data

   Pengolahan data dibatasi sebagai kumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan tidakan.

4) Penarikan Kesimpulan

   Proses penarikan kesimpulan yaitu verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitiatif merupakan penemuan baru dari yang sebelumnya tidak ada.

[17] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data Hasil Penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (Online). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan Kelulusan Kelas XII.

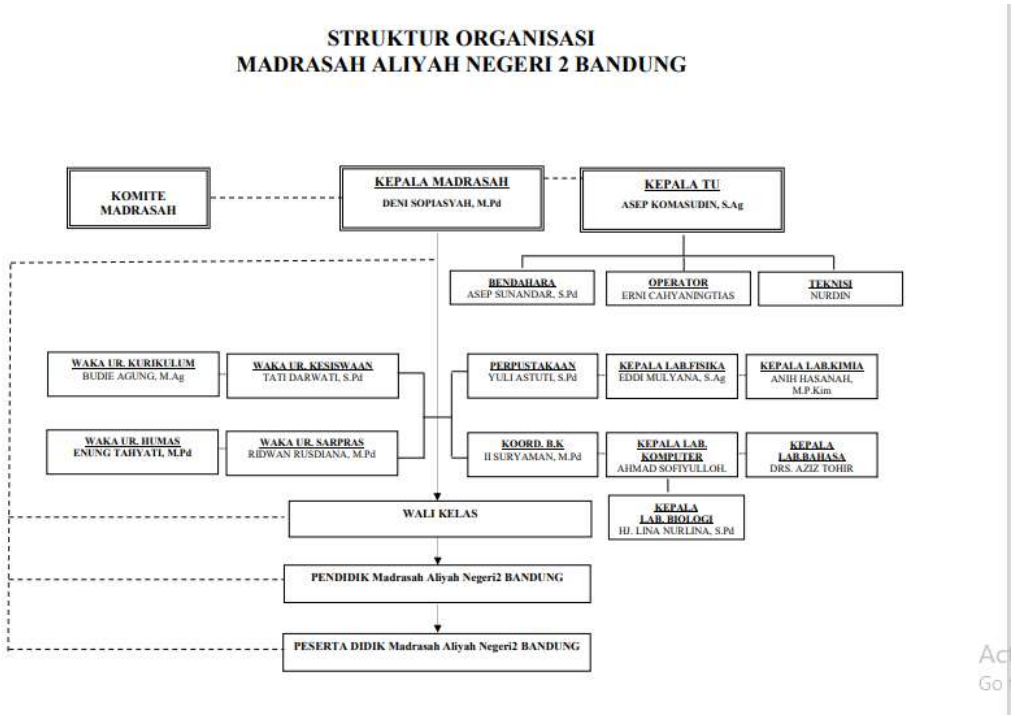


Foto 1 (Struktur Organisasi MAN 2 Kab. Bandung)

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi zoom juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui Voice Note dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (online) dan tatap muka (offline), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup WhatsApp saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

B. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a) Aspek Kajian Teoritis

Indikator iklim organiasi menurut Hardjana antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (Online) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (Online).

b) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

1. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;
2. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;
3. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.
4. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

4. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

a. Aspek Kajian Teoretis

Indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut[18]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

b. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

[18] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

c. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung

2. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (Online) di MAN 2 Kab. Bandung

3. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

BAB V

KESIMPILAN

A. Kesimpulan

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

a) Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

b) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi dan budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

c) Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (Online) di MAN 2 Kab. Bandung

d) Peneliti mampu menganalisis pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung di masa pandemi covid-19

2. Implikasi Praktis.

Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung, tentunya menjadi daya dorong konsistensi iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Hasil penelitian ini juga akan dijadikan jurnal dan sebagai bahan seminar mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

1. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.
2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. Manajemen Pendidikan, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri.

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research, 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora, 5 (2), 206-216.

Sarjana, S. 2012. Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan, 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. Perilaku Organisasi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. Pengantar Evaluasai Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Karya.

II. POSTER


WEBINAR
PASCASARJANA MPI
#3
Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 09.30 WIB
MPI-B
REGULER
2020
IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MAN 2 KAB. BANDUNG
Tengku Faqrul Razi
Pemateri
Triswara
Moderator
Wildan Hadiana
Notulen
Usep Saepul Alam
Kesimpulan
Penyangga :
Kelompok 4
Kelompok 2
Kelompok 1
zoom
Meeting ID : 935 7915 6874
Passcode : MPI
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA MPI UIN SGD BANDUNG

III. JURNAL

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi
Mahasiswa Pascasarjana MPI UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Email: tfaqrulrazi@gmail.com

Abstract. *Teachers are directed by civilization in improving the quality of human resources and education. As a director who is able to become a motivator, facilitator and innovator for students. The purpose of this research is to know the climate and culture organization and performance of theachers in MAN 2 Kab. Bandung. Research uses a qualitative shortness and descriptive research methods. The results and discussion are 1) current organizational climate should be with the existence of organizational structures, coordination meetings, middle and final semester assessment meeting ; 2) organizational culture of the ministry of religion, namely E-Learning Madrasah during Covid-19, comunitiy service program for class XII, TAMAM program (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) The principals headmaster for theachers during covid-19 is WHF (Work From Home) and WFO (Work From Office) with a predetermined schedule according to the task and authory of the teachers; 4) Headmaster has a major influence in monitoring teacher performance during online learning, namely Executive Manager Account in the Madrasah E-Learning application to monitor learning activites.*

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, Teacher Performance*

Abstrak *Guru merupakan sutradara peradaban dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pendidikan. Sebagai sutradara yang mampu menjadi motivator, fasilitator dan inovator untuk siswa. Tujuan penelitian miniriset ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim dan budaya organsias terhadap kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deksriptif. Hasil pembahasan yang didapat adalah 1) iklim organisasi berjalan sebagaimana mestinya dengan adanya struktur organisasi, rapat koordinasi, rapat penilaian tengah & akhir semester dan rapat temporer; 2) budaya organisasi untuk Guru diwajibkan menggunakan aplikasi resmi dari Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah selama covid-19, Program PKM kelas XII, program TAMAM (Talaqi Mengaji Madrasah); 3) Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru selama Covid-19 adanya WHF (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dengan jadwal yang sudah ditentukan sesuai tugas dan wewenang guru; 4) Kepala Sekolah memiliki pengaruh besar dalam memantau kinerja guru selama pembelajaran daring yaitu dengan adanya Akun Eksekutif Manajer di aplikasi E-Learning Madrasah untuk memantau kegiatan pembelajaran.*

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa dan negara dilihat dari sejauh mana peran pendidikan dalam meningkatakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Amanat Undang-Undang Dasar 1945 pada Alinea ke-4 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, tentu saja Guru sebagai subjek dalam menjalankan amanat tersebut merupakan garda terdepan dalam mempersiapkan kualitas peserta didik yang unggul dan berakhlak mulia. Dalam hal ini Mulyasa mengatakan bahwasanya keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh guru, sebab guru merupakan pemimpin pembelajaran, fasilitator dan pusat inisiator pembelajaran.[19]

Guru disebut pahlawan tanpa tanda jasa dan sebagai ujung tombak pendidikan tentunya memiliki peran besar dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Seperti pendapat Saifulloh dan Hermanto[20], seluruh civitas akademik sekolah, diantaranya kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tidak cukup sampai disini, pada kenyataanya terdapat hal yang sampai saat ini menjadi sebuah problematika terhadap guru, yaitu kinerja guru masih rendah. Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar oleh pemerintah tapi kinerjannya tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya.[21] Dari pendapat tersebut, tentunya kinerja guru menjadi sorotan utama dalam dunia pendidikan di Indonesia agar bisa diketahui akar permasahalannya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja guru agar sesuai denga tugas dan wewenangnya.

Kinerja guru dalam pembelajaran dapat dilihat dari sejauh mana guru dapat memberikan pengaruh terhadap peserta didik. Karena hal ini sangat berpengaruh dalam mewujudkan kemajuan di sekolahnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan lebih produktif di sekolah. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi dan budaya organisasi.[22]

Pada dasarnya, iklim organisasi harus memunculkan suasana kerja yang kondusif, edukatif dan rekreatif sehingga alan mendorong para guru untuk bekerja dengan baik dan menyenangkan. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim internal yang terdapat disekolah diantaranya ialah budaya organisasi.

Kurniadin dan Machali berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaiamana hal-hal yang dilakukan.[23] Budaya organisasi memiliki efek yang panjang dala organisasi, bahkan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi. Meskupun tidak berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Melihat situasi pendidikan saat ini masih dalam situasi Covid-19 dan dampaknya kegiatan belajar mengajar dialihkan menjadi dalam jaringan (*Online*). Maka dari itu, berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengupas tentang iklim dan budaya organisasi serta kinerja guru. Dari uraian

---

[19] Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* (Bandung; Rosdakarya, 2005) hal 9.

[20] Saifullah, Hermanto, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. (Jurnal Sosial Huaniora; 2012) v 208

[21] Sri Mulyani dikutip dari Okezone, 23 November 2017

[22] Pratiwi S.D. *Pengaruh Motivasi Kerja, Keputusan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Prespektif Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. (*Jurnal Pendidikan Islam Mandiri 2013, v 90)

[23] Kurniadin. Machali. *Manajemen Pendidikan.* (Jogjakarta: Arruz Media, 2012) hal 246

tersebut, maka peneliti membuat sebuah judul miniriset tentang "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Kab. Bandung di Masa Covid-19."

METODOLOGI

Metodologi penelitian adalah cara ilmiah yang dapat digunakan untuk mendapatkan data secara objektif, valid dan realible serta digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.[24]

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode yang ditujukan untuk menjelaskan suatu masalah yang bersifat kasuistik dengan cara menggambarkan kasus yang sedang diteliti berdasarkan hubungan antara teori dan fakta di lapangan. Suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Selain itu, metode deskriptif juga mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu.[25]

Penulis menganalisis secara deskriptif dengan harapan dapat memperoleh data yang lebih lengkap, kredibel, akurat dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai.

E. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian yang dipilih ialah pendekatan kualitatif. Sugiyono mengatakan bahwa pendekatan kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Kondisi alamiah yang dipandang oleh penulis terhadap objek yang diteliti.

F. Unit Analisis

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasinya sesuai dengan masalah penelitian. Adapun sumber data yang dimaksud adalah subjek dari mana data diperoleh.[26] Untuk mendapatkan data yang tepat, perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta di lapangan terkait iklim dan budaya organisasi dan kinerja guru. Maka dari itu, diperlukan subjek yang sesuai dengan kapasitas tersebut, sehingga memudahkann dalam memperoleh data.

5. Informasi Penelitian

Untuk mengetahui informasi diatas, diperlukan paramter yang jelas untuk mendapatkan data yang lengkap, diantara paramter nya adalah sebagai berikut :

d) Mengetahui kebijakan kegiatan Guru dan Siswa di lingkungan sekolah;
e) Terlibat langsung sebagai koordinator/penanggung jawab kegiatan sekolah;
f) Terlibat berkoordinasi dalam kaitannya dengan kegiatan akademik dan non akademik.

---

[24] Tedi Priatna. *Metode Penelitian Pendidikan.* (Bandung; UIN SGD BDG, 2008) hal 84
[25] Pedoman Skripsi Prodi PBA. (Bandung; UIN SGD BDG, 2016) hal 27
[26] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta, Rineka Cipta; 2002) hal 107

Dari paramter diatas, informan yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data langsung dari Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, yaitu Bapak Budie Agung, M.Pd.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MAN 2 Kab. Bandung. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak masuknya surat penelitian pada tanggal 28 April 2021 dan melakukan Wawancara pada hari Senin, 3 Mei 2021 pukul 10.30 s.d selesai.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

2. Metode Wawancara

   Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara sepihak berhadapan muka dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa kelebihan melalui wawancara ialah narasuber dapat melakukan kontak langusng dengan peserta, mendapatkan data secara mendalam, pertanyaan yang tidak jelas bisa diulang dan diarahkan yang lebih bermakna.[27] Teknik wawancara digunakan untuk menungkapkan data tentang fakta dilapangan terkait iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di masa Covid-19.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara. Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

5) Pengumpulan Data

   Pengumpulan data dilakukan penulis dengan menggunakan wawancara langsung di MAN 2 Kab. Bandung bersama Bapak Budie Agung, M.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum.

6) Reduksi Data

   Mereduksi artinya merangkun, memilih hal pokok, fokus terhadap yang penting sesuai dengan tema.

7) Pengolahan Data

   Pengolahan data dibatasi sebagai kumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan tidakan.

8) Penarikan Kesimpulan

   Proses penarikan kesimpulan yaitu verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitiatif merupakan penemuan baru dari yang sebelumnya tidak ada.

---

[27] Anas Sudijono. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* (Jakarta: Raja Grafindo, 1996) hal 82

HASIL DAN PEMBAHASAN

C. Deskripsi data Hasil Penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, beliau mengatakan bahwa, tentunya kami memiliki struktur organisasi sekolah, didalamnya ada kepala madrasah, komite madrasah, kepala TU, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas, bidang sarpras, koodrinator perpustakaan, koordinator Lab MIPA, koordinator Lab Bahasa, koor BK, dibawahnya ada struktur jabatan wali kelas dan siswa. Kepala TU dibantu bendahara sekolah, operator dan teknisi Pendidikan. Struktur ini ditunjuk berdasarkan SK Kepala Madrasah, Komite Madrasah dan Guru-Guru senior yang bermusyawarah untuk menentukan jabatan tersebut. Setelah pengangkatan jabatan, mereka wajib melaksanakan tugas dan wewenang sesuai jabatannya. Surat Keputusan brelaku selama 4 tahun, akan tetapi bisa berubah sesuai kebutuhan di sekolah.

Dalam pengawasan jabatan struktural, kami memiliki agenda rapat bulanan sekolah biasa disebut Rapat Koordinasi, untuk membahas agenda sekolah sebagai bentuk laporan dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus ditindaklanjuti dan mengevaluasi agenda yang sudah dilakukan. Kegiatan ini akan dilaporkaan oleh Kepala Madrasah Ketika Rapat Dinas Guru dan Kepala Madrasah.

Kemudian, terdapat pula agenda Rapat Temporer yang bisa dilaksanakan diluar agenda rapat biasanya. Seperti saat ini, ditengah situasi pandemi, untuk membuat kebijakan sekolah agar lebih efektif dan efisien kami sering melakukan rapat temporer melalui Dalam Jaringan (*Online*). Terdapat pula Rapat Awal Semeseter, untuk menentukan awal Tahun pembelajaran, Rapat Tengah semester dan Rapat Penentuan Kelulusan Kelas XII.

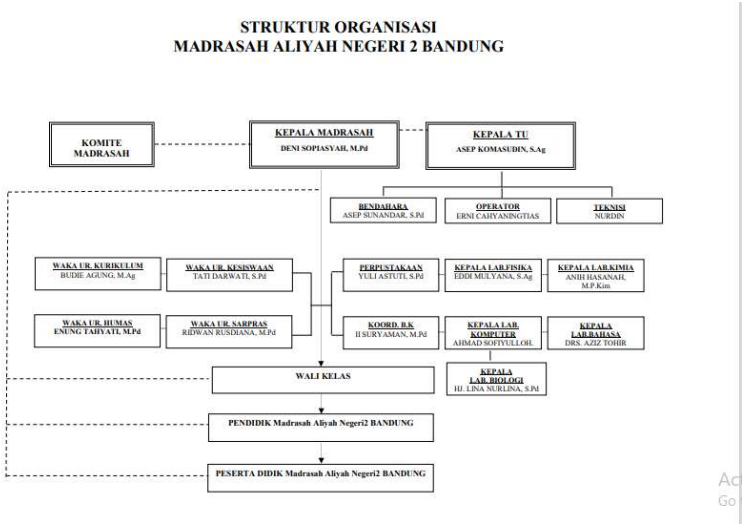


Foto 1 (Struktur Organisasi MAN 2 Kab. Bandung)

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan, dalam situasi Covid-19 seperti ini budaya organisasi memang tetap kita tidak menghilangkan dari tugas-tugas yang sudah terdistribusikan sesuai tugas dan wewenangnya, yang membedakan hanya dilakukan secara daring saja, mulai dari kegiatan rapat, pembelajaran sekolah dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Semenjak adanya surat edaran dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui daring/online, maka kami dari pihak sekolah tidak berani menyelenggarakan pembelajaran tatap muka, upaya-upaya tetap kami lakukan agar bisa melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran.

Selain itu, aplikasi *zoom* juga menjadi media yang kami gunakan untuk pembelajaran di madrasah, meskipun terdapat kendala di siswa terkait kuota yang dimiliki siswa. Adapun kegiatan ekstakrakulikuler tidak bisa dilaksanakan di tengah situasi pandemi saat ini, akan tetapi terdapat kegiatan pembinaan-pembinaan keagamaan, seperti Laporan Amaliyah Ramadhan secara online yang hasilnya dikirim melalui e-mail siswa masing-masing. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII, ikut berparitisapasi mengajar di Madrasah Diniyah dan Masjid-Masjid di sekitar rumah siswa. Adapula kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji, siswa diharuskan setor hafalan setiap hari 10 ayat melalui *Voice Note* dan dikirimkan ke WA grup.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya karena covid mengharuskan kita tidak boleh berkumpul dalam satu kegiatan, maka berdasarkan intruksi Kementrian Agama Kab. Bandung dan Surat Keputusan Kepala Madrasah kebijakan yang berlaku untuk Guru di MAN 2 Kab. Bandung ialah adanya WFH (*Work From* Home) dan WFO (*Work From Office*).

Kegiatan WFH, guru harus mengelola pembelajaran secara daring, mulai dari apa saja yang dilakukan kegiatan pembelajaran, tugas untuk siswa, semuanya harus di dokumentasikan dan dilaporkan kepada Wakil Kepalaa Kurikulum di setiap awal bulan.

Kegiatan WFO, guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Wakil Kepala Madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting tatap muka di sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online, maka guru dan tenaga kependidikan wajib hadir dengan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum beliau mengatakan bahwasannya, jika dibandingkan pembelajaran daring (*online*) dan tatap muka (*offline*), sebenarnya daring tidak bisa menggantikan pembelajaran tatap muka baik siswa maupun guru. Hanya saja, kami memliki rambu-rambu dalam pembelajaran daring karena harus menjalankan pembelajaran sesuai kalender akademik. Kegiatan pembelajaran pun dilaksanakan sesuai jadwal kelas masing-masing, setiap hari siswa belajar daring 4 mata pelajaran dari pagi sampai siang. Kami pun tetap menugaskan guru untuk membuat laporan penilaian semester, naskah soal, kisi kisi, melaksanakan PAS, dan ujian madrasah.

Sekolah sudah berupaya sesuai intruksi kepala madrasah bahwa guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning terdapat akun Eksekutif Manajer, didalamnya ada yang memantau yaitu Kepala Madrasah, Waka

Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru hari ini melaksankan tugasnya atau tidak dan memberikan tugas apa saja kepada siswa.

Disamping itu, meninjau dari keahlian, kekratifan guru, saya memandang bahwa dalam situasi pandemik saat ini banyak aspek yang diuntungkan oleh guru, yaitu guru mampu beradaptasi dengan pembelajaran daring/online, karena guru dituntut harus memiliki keterampilan dalam menggunakan digitlasisai pembelajaran, kami juga memfasilitasi guru dan siswa dengan adanya sesi curhat, mengisi angket pembelajaran daring, kendala apa saja yang dihadapi selama pembelajaran daring sehingga kami bisa memberikan solusi yang terbaik kedepannya. Pada akhirnya kami memberikan kebijakan mengenai pembelajaran daring bagi siswa yang terkendala karena sinyal atau kuota, cukup menggunakan Grup *WhatsApp* saja untuk memudahkan pembelajaran. Semester lalu kami telah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk pembelajaran daring dalam bentuk laporan fisik dan selanjutnya melakukan evaluasi pembelajaran bersama antara guru, wakil kepada madrasah bagian kurikulum dan kepala madrasah.

D. Pembahasan/Diskusi

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d) Aspek Kajian Teoritis

Menurut Hardjana indikator iklim organiasi antara lain; a) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pemimpin, berani mengambil resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; b) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; c) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Menurut peneliti, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan. Karena berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukan bahwa guru bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi nya masing-masing berdasarkan arahan dari Kepala Madrasah. Kemudian, kegiatan pembelajaran di MAN 2 meskipun daring (*Online*) tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru wajib melaporkan hasil kegiatan belajar mengajar setiap satu bulan sekali. Terdapat pula kegiatan rapat sekolah yang sistematis dan terukur sesuai kebutuhan untuk melaksanakan kordinasi, meskipun sifatnya daring (*Online*).

e) Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f) Aspek Implikasi Hasil

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas iklim organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung

5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai iklim organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

2. Bagaimana budaya organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku dalam organisasi.

Hemat peneliti, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta dilapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung. Guru sebagai pelaksana budaya organisasi mampu menjaga nilai-nilai organisasi yang sudah tercipta di sekolah, sekalipun hari ini situasi masih dalam pandemi, tetapi tidak meruntuhkan budaya yang sudah ada. Dibuktikan dengan guru mampu merawat kegiatan pembelajaran dengan siswa melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh pihak Kementrian Agama yaitu E-Learning Madrasah. Selian itu, program-program sekolah tetap dijalankan sesuai tugas dan wewenangnya, seperti program pengabdian masyarakat untuk kelas XII, program TAMAM (Talaqi Madrasah Mengaji) setiap hari setor 10 ayat melalui WAG. Hal ini diperkuat pula oleh peran kepala madrasah yang mampu menjaga dan mengarahkan guru-guru agar tetap mengikuti kebijakan yang sudah disepakati bersama.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti (sda,)

Setiap sekolah tentunya memiliki ciri khas budaya organisasi yang sudah melekat dan dibangun berdasarkan kebutuhan lembaga sekolah. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai budaya organisasi di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

3. Apakah ada kebijakan Kepala Sekolah mengenai iklim dan budaya organisasi di masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Prinsip-prinsip pimipinan lembaga pendidikan dalam pengambilan keputusan/kebijakan di organisasi:

5. Dapat di bedakan dengan jelas antara pengambilan keputusan dengan pemecahan masalah;
6. Pengambilan keputusan harus selalu dilihat dalam kaitannya dengan tujuantujuan yang hendak di capai;
7. Sebab pengambilan keputusan sering mengandung faktor mereka maka selalu diperlukan data penunjang dan analisa yang konprehensif dalam mengambil suatu keputusan.
8. Pinpinan tidak haya mau mengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab atas segala tindakan keputusan itu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian antara teori dan fakta. Jika melihat prinsip-prinsip diatas, kepala madrasah MAN 2 Kab. Bandung masuk ke dalam kritera prinsip di atas. Sebagai bukti, terdapat kebijakan kepala madrasah mengenai iklim dan budaya organisasi sekolah yaitu dengan adanya kebijakan WFH dan WFO untuk guru. Kegiatan WFH dilakukan setiap hari sesuai kegiatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap bulan. Adapun kebijakan WFO dilaksanakan oleh Guru sesuai jadwal piket setiap minggunya. Terdapat pula kegiatan-kegiatan penting yang diberlakukan kepala madrasah untuk guru hadir ke sekolah, seperti workshop, bimbingan teknis penyusunan naskah ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Tentunya dilaksanakan menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Faktor Kepala Madrasah menjadi penting dalam penguatan peran pemimpin di lembaga pendidikan. salah satunya ialah dengan memberikan kebijakan yang solutif ditengah situasi pandemi saat ini. Peneliti menyatakan bahwa Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Bandung memberikan solusi yang terbaik untuk sistem pembelajaran sekolah dan kinerja guru saat pandemi. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis konsistensi antara teori dan praktik mengenai jalannya kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

5. Bagaimana pengaruh iklim dan budaya orgaanisasi terhadap kinerja Guru di masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung?

d. Aspek Kajian Teoretis

Umar dalam buku Menjadi Guru Porfesional menyebutkan Indikator kinerja gutu adalah sebagai berikut[28]: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pula kesesuaian teori dan fakta di lapangan. Dibuktikan dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah yang didalamnya terdapat akun Eksektuif Manajer yang fungsinya untuk memantau kinerja guru selama kegiatan pembelajaran online. Kegiatan pemantauan tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, sehingga guru benar-benar menjalankan tugas dan wewenangnya.

e. Aspek Kajian Empiris

Sebagai bahan studi pendahuluan, dalam hal ini peneliti merujuk pada jurnal yang berjudul Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan ditulis oleh Renil Fortunately, Asmensri dan M. Hafiz mahasiswa IAIN Batusangkar. Kajian pustaka yang digunakan sesuai dengan peneliti, terbagi menjadi 3 sub pembahasan, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Kesesuaian isi peneliti dengan pendahuluan sebelumnya menggunakan referensi buku yang sama. Akan tetapi yang menjadi pembeda antara jurnal dan miniriset peneliti ialah dalam menentukan metode penelitian. Jurnal karya Renil Fortunately menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan kualitiatif. Maka inilah yang menjadi pembeda antara jurnal terdahulu dengan minirset penulis.

f. Aspek Implikasi Hasil Atau Sikap Peneliti

Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Tentunya pengaruh ini berdampak pada iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru dalam situasi pandemi Covid-19. Adapun dampak yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

4. Peneliti mampu menganalisis pengaruh Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Kab. Bandung
5. Peneliti mampu mengetahui fakta di lapangan mengenai kinerja guru dalam pembelajaran daring (*Online*) di MAN 2 Kab. Bandung
6. Peneliti melaporkan hasil penelitian kepada pihak sekolah yang bisa digunakan sebagai referensi dalam hasil karya ilmiah untuk MAN 2 Kab. Bandung.

[28] Umar. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; Rosdakarya, 2007) hal 79

KESIMPULAN DAN SARAN

Iklim organisasi yang teradpat di MAN 2 Kab. Bandung ialah dengan adanya struktur organisasi sekolah. Setiap struktur jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi Kepala Madrasah. Dalam pengawasannya, terdapat agenda rapat-rapat untuk melaporkan hasil pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Budaya organisasi yang terdapat di MAN 2 Bandung ialah melaksanakan pembelajaran melalui aplikasi yang wajib dilaksanakan sesuai intruksi dari Dirjen KSKK Kementrian Agama RI yaitu E-Learning Madrasah. Aplikasi ini sudah dilengkapi dengan pengelolaan pembelajaran guru, bahan ajar, perangkat pembelajaran, pemberian tugas, input tugas, memantau hasil pembelajaran. Kemudian terdapat pula kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk kelas XII dan kegiatan TAMAM, Talaqi Madrasah Mengaji.

Kebijakan Kepala Madrasah untuk Guru ialah adanya kegiatan WFO dan WHF. Untuk WFO guru diatur berdasarkan jadwal piket sekolah, minimal setiap guru prsensi ke sekolah satu kali dalam seminggu, sedangkan untuk koordinator dan Waka madrasah dua kali dalam seminggu. Jika ada kegiatan lain yang sifatnya penting harus tatap muka harus datang ke sekolah, seperti kegiatan workshop, bimtek penyusunan naskah soal ujian madrasah, rapat koperasi dan wisuda online. Kegiatan tersebut dilaksanakan denagan menggunakan protocol Kesehatan yang ketat. Untuk kegiatan WFH guru wajib melaksanakan kegitatan pembelajaran dan hasilnya dilaporkan kepada Waka Kurikulum setiap satu bulan sekali.

Kepala Madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Tentunya dengan adanya aplikasi E-Learning Madrasah guru harus tetap menjalankan administrasi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam aplikasi E-Learning ini ada akun Eksekutif Manajer, didalamnya dipantau langusng oleh Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan. Tujuannya untuk memantau apakan guru melaksankan tugasnya atau tidak.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran beberapa hal :

3. Adanya peningkatan motivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.
4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan baru yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta, Rineka Cipta.

Fortunately, Renil. Asmendri, M.Haviz. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisais Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan.* Jurnal Al-Fikrah Vol. VIII No. 2 Juli-Desember. Padang; IAIN Batusangkar.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pedoman Skripsi Prodi PBA. 2016. Bandung; UIN SGD BDG.

Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*.

Priatna, Tedi. Sunarya, Yaya. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung; UIN SGD BDG.

Rahimic, Z. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. International Business Research,* 6 (3), 129-139.

Saifulloh, M., M., dan Hermanto. 2012. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. Jurnal Sosial Humaniora,* 5 (2), 206-216.

Sarjana, S. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Pendidikan,* 42 (2), 173-186.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sudijono, Anas. 1996. *Pengantar Evaluasai Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo.

Umar, U. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya.

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET
KEGIATAN KELOMPOK
Ketua Kelompok : Tengku Faqrul Razi
Kelompok : 3 (tiga)
SMT/KLS : II/Reguler- B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	24 Maret 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	24 Maret 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	26 Maret 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	26 April 2021	
II. KELAPANGAN	28 April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	28 April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data :	3 Mei 2021	
observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	3 Mei 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	10 Mei 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	10 Mei 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	12 Mei 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	12 Mei 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	15 Mei 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	15 Mei 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	15 Mei 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	15 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	15 Mei 2021	Terlampir

Bandung, juni 2021

Tengku Faqrul Razi
2200060027

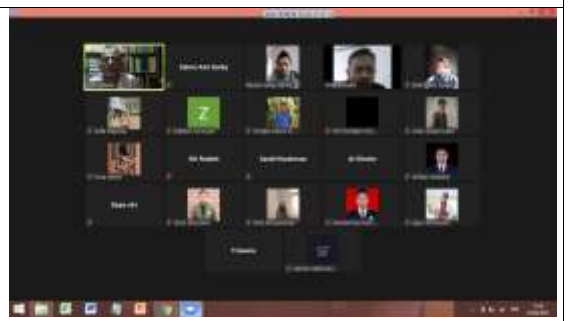
1. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKTUR TAHAP II

TAHAP II		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK Ketua Kelompok : Tengku Faqrul Razi			
Bersama Anggota Melakukan :			
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 3 Draf Makalah Jurnal 
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator : Triswara Pemateri : Tengku Faqrul Razi Notulen : Wildan Hadiana Penyimpul : Usep Saepul Alam	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 3 

BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR TAHAP III

TAHAP III		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK Ketua Kelompok : Tengku Faqrul Razi			
Bersama Anggota Melakukan :			
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 3 Draf Makalah Jurnal 
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator : Triswara Pemateri : Tengku Faqrul Razi Notulen : Wildan Hadiana Penyimpul : Usep Saepul Alam	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 3 

4	Menginformasikan Pelaksanaan Presentasi Webinar di WAG Kelas (Undangan)	Membuat Undangan ke WAG, dengan mengirimkan Link (Room dan Password) Zoom Meetting.	Poster, Makalah, Undangan 
15 Juni 2021 s.d. 23Juni 2021			
IMPLIKASI HASIL			
1	Makalah Poster hasil revisi masukan dari kelompok lain 	Musyawarah Bersama team kelompok 4 untuk Merevisi makalah dan poster sesuai dengan hasil korekse kelompok. (Via WAG kelompok/Zoom Meetting Kelompok	Makalah Hasil Revisi dari kelompok lain 
2	Menyampaikan hasil No 1 kepada Kel lain	Mempublikasikan hasil Revisi kepada Kelompok Lain di WAG Kelas	Publikasi Makalah ke kelompok lain di WAG 
3	Menyampaikan hasil No 1 kepada Dosen MK	Menyampaikan hasil revisi kepada Dosen pengampu MK OLP dan Show di Group WAG MK OLP	Publikasi Makalah dan Format jurnal ke dosen Pengampu MK
4	Menyusun Dokumen proses dijadikan Portofolio Kelompok	Menyusun Seluruh Dokumen Tugas menjadi satu kesatuan portofolio kelompok	Portopolio Kelompok 

TAHAP IV DISKUSI KELAS/WEBINAR			
Kelompok 1,2,3 dan 4 (Rabu, 23 Juni 2021)			
Proses Webinar			
1	2 menit : Pembukaan Moderator	Moderator di bawakan oleh Triswara	
2	5 Menit : Pembukaan Presentasi Poster	Materi di bawakan oleh Tengku Faqrul Razi	
3	8 Menit : Masukann kelompok lain dan Jawaban dari Kelompok Penyaji	Kelompok 1,2,4 memberi masukan kepada kelompok 3 mengacu pada R1 dan R2	
4	2 Menit : Penutupan	Dibacakan Notulen Oleh Wildan hadiana dari hasil Webinar dan penutup oleh Usep Saepul Alam	

Bandung, Juni 2021



Tengku Faqrul Razi

2200060027

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) MINI RISET KEGIATAN KELOMPOK 4

JUDUL : Iklim dan Budaya OLP di Masa Pandemi Covid-19

Ketua Kelompok : Tengku Faqrul Razi SMT/KLS : II/ Reg-B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. Pengumpulan dan Presentasi Makalah		
1. Tengku Faqrul Razi, NIM : 2200060027	25 Mei 2021	Terlampir
2. Triswara, NIM : 2200060028	25 Mei 2021	Terlampir
3. Usep Saepul Alam, NIM : 2200060029	25 Mei 2021	Terlampir
4. Wildan Hadiana, NIM 2200060030	25 Mei 2021	Terlampir
II. Penilaian/Perbaikan/Penentuan Makalah Unggulan		
Abstrak	26 Mei 2021	Terlampir
BAB I	27 Mei 2021	Terlampir
BAB II	28 Mei 2021	Terlampir
BAB III	28 Mei 2021	Terlampir
BAB IV & BAB V	29 Mei 2021	Terlampir
III. Penilaiaan/Perbaikan/Penentuan Poster		
Penentuan Desain dan Draft Poster	29 Mei 2021	Terlampir
Input Materi Poster dan Finalisasi Poster	29 Mei 2021	Terlampir
IV. Laporan Perbaikan (Penyusunan Makalah Unggulan)		
Abstrak	30 Mei 2021	Terlampir

BAB I	30 Mei 2021	Terlampir
BAB II	30 Mei 2021	Terlampir
BAB III	30 Mei 2021	Terlampir
BAB IV & BAB V	30 Mei 2021	Terlampir
V. Sharing Makalah dan Kritikan Ke Kelompok Lain	30 Mei 2021	Terlampir

Bandung, Juni 2021



Tengku Faqrul Razi
2200060027

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) MINI RISET KEGIATAN KELOMPOK 4
JUDUL : Iklim dan Budaya OLP di Masa Pandemi Covid-19
Ketua Kelompok : Tengku Faqrul Razi SMT/KLS : II/ Reg-B

1	Hari/Tanggal/Tahun	Rabu, Juni 2021
2	Nama Kegiatan / Sub kegiatan	Pengumpulan makalah individu kepada Ketua Kelompok
3	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	untuk pengkajian dan presentasi di kelompok
4	Catatan Kemajuan (Hasil yang diperoleh)	Pengumpulan makalah semua anggota
5	Kendala (dalam Kegiatan)	masih ada anggota yang belum mengumpulkan makalah secara menyeluruh
6	Kesimpulan dan Saran (dari Kegiatan)	perlu motivasi dan kerja tim untuk menyelesaikan tugas kelompok

Bandung, Juni 2021



Tengku Faqrul Razi
2200060027

3. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR TAHAP IV

I. **POSTER SUSUNAN ACARA**



WEBINAR PASCASARJANA MPI

#3

Rabu, 23 Juni 2021
Pukul 07.00 - 09.30 WIB

MPI-B REGULER 2020

IKLIM DAN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DI MAN 2 KAB. BANDUNG



Tengku Faqrul Razi
Pemateri



Triswara
Moderator



Wildan Hadiana
Notulen



Usep Saepul Alam
Kesimpulan

Penyangga :



Kelompok 4



Kelompok 2



Kelompok 1

zoom

Meeting ID : 935 7915 6874
Passcode : MPI

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
PASCASARJANA MPI UIN SGD BANDUNG

II. MAKALAH

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MASA COVID-19

(Mini Riset di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kab. Bandung)

Sebagai pemenuhan tugas pada Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan

Dosen Pengampu: Dr. H. A. Rusdiana, M.Ag.



Disusun Oleh :

Kelompok 3 Kelas Regular-B3E

1. Tengku Faqrul Razi	Ketua Kelompok
2. Fransiska	Anggota
3. Uray Saepul Alam	Anggota
4. Widan Hadiyan	Anggota

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG BANDUNG 2021

ABSTRACT

The conditions of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find news about Covid-19, and unable to sort out accurate news, which causes anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches, and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organizations of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah di. Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah di. Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.845, indicating a moderate to sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are 0.042 < 0.05, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.

***Keywords**: Covid-19, Conflict, Stress*

ABSTRAK

Kondisi pandemi Covid-19 menimbulkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan. Hal tersebut membuat orang berusaha mencari berita tentang Covid-19, dan tidak dapat memilah berita yang akurat sehingga menimbulkan kecemasan. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress. Hipotesis yang penulis ajukan adalah terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'ruf. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'ruf. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,845 menunjukkan tarif korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,049 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) muncul di Indonesia, beberapa instansi pun mulai atau *physical distancing* telah melarang banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah mungkin norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Hal tersebut juga berlaku di lembaga pendidikan. Sejak Covid-19 pertama kali muncul pada awal Maret lalu, maka sudah lusanan lebih 1 bulan sejumlah *Work From Home* (WFH) berlaku. Melihat perkembangan terakhir wabah Covid-19, kebijakan *Work From Home* (WFH) selama pandemi corona seperti ini masih akan berlangsung lama hingga kondisi tri normal. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. *Work From Home* (WFH) adalah cebah yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor.

Pada tanggal 13 maret 2020 sebagai bentuk sudah bagian atau tindakan preventif yang telah melakukan kebijakan pres di kantor Negeri kota Barat, maka dilakukanlah berkerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Langkah ini dilakukan agar dapat memutuskanlah penyebaran virus corona ini baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah" pada virus (ilgunakan untuk mengantisipasi penyebaran Covid-19," disebutkan dalampidato Presiden Joko Widodo." Kebijakan tersebut disambut dalam kondisi dampak pandemi Covid-19 yang jumlah korbannya virus bertambah. Sehingga untuk mengantisipasi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, maka dalam pelaksanaanya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan sebarah rakyat, oleh karena sebarah kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) dan

---

[1] Wawancara, 8 Maret 2020

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI ii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Kegunaan dan manfaat Hasil Penelitian 7
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Iklim Organisasi 8
B. Budaya Organisasi 9
C. Konsep Guru 17
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Penelitian Masalah 27
B. Unit Analisis 28
C. Subjek Penelitian 28
D. Informan Penelitian 28
E. Lokasi Penelitian 28
F. Metode Pengumpulan Data 28
G. Teknik Analisis Data 29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi data Hasil Penelitian 31
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 31
2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 37
3. Kompilasi Kajian Individu mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 52
a. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 53
B. Pembahasan/Diskusi 58
1. Iklim Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 58
2. Budaya Organisasi di lingkungan MAN 2 Kab. Bandung 59
3. Kompilasi Kajian Individu mengenai Iklim dan Budaya Organisasi masa pandemi Covid-19 terhadap Guru di MAN 2 Kab. Bandung 59
a. Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru masa Covid-19 di MAN 2 Kab. Bandung 59
BAB IV KESIMPULAN
A. Kesimpulan 60
B. Implikasi 61
C. Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 63

oversee atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflik-konflik di mana ang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga menasehati konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga mengantarkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Di samping masalah konflik, di lembaga pendidikan Islam ada permasalahan yang serius yaitu stress. Stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani seseorang. Cara orang berkomunikasi bisa jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, karena komunikasi menimbulkan stres dan juga merupakan respon terhadap stres, strategi untuk mengurangi stres dapat dipertimbangkan dalam berbagai waktu.[3]

Tidak dapat kita pungkiri bahwa suking berkembangnya kehatahan, saking cepatnya perkilitan kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi begagalan-kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak lapat mereka yang berhasil pun terhadang kanyur, takut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gigol, tertinggu rasatibah, tak mampu bertahan lantas lalah kenah pun menjadi semacam obat penawar kegelisahannya, walaupun itu tak memberikan ketenteh kedalam menjadi lebih buth. Namun sebaliknya, membuat diri semakin tenggelam dalam kegagalan. Lalu membuat penyakit dan semakin buru dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap terjadi dalam kehidupan, terlebih di asal seperti ini, dimana kesehatan baik pada pekerjaan maupun keluarga, seolah tak ada jaminan.

Dalam suasa kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta strategi dalam dimensi konflik menyeimbangi dan

---

[2] Kinnear A. Charlesworth & Ronald G. Stallone, (seperah Dimensions, Management Stress Dengan Teknik Berkelasan, (Jakarta: Abdi Tunkat, 1990), hal. 67

stress yang dialami oleh pekerja. Selain itu, stress dialami oleh anggota keluarga yang sakit dan yang meninggal karena Covid-19. Petobid Kesehatan yang harus dijaga dengan ketat terhadap virus corona, akan membuatkan tekanan tersendiri dari lingkungan sekitar, karena khawatir terkena.

Bentuk Collega melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan[1]. Ia menyimpulkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk menguntungkan. konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan *Work From Home* (WFH) mengalami stress yang sedang tinggi[2]. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya bimbingan, serta sedalis menerbitkan dan dalam berbagai tugas-tugas yang sedang tinggi.

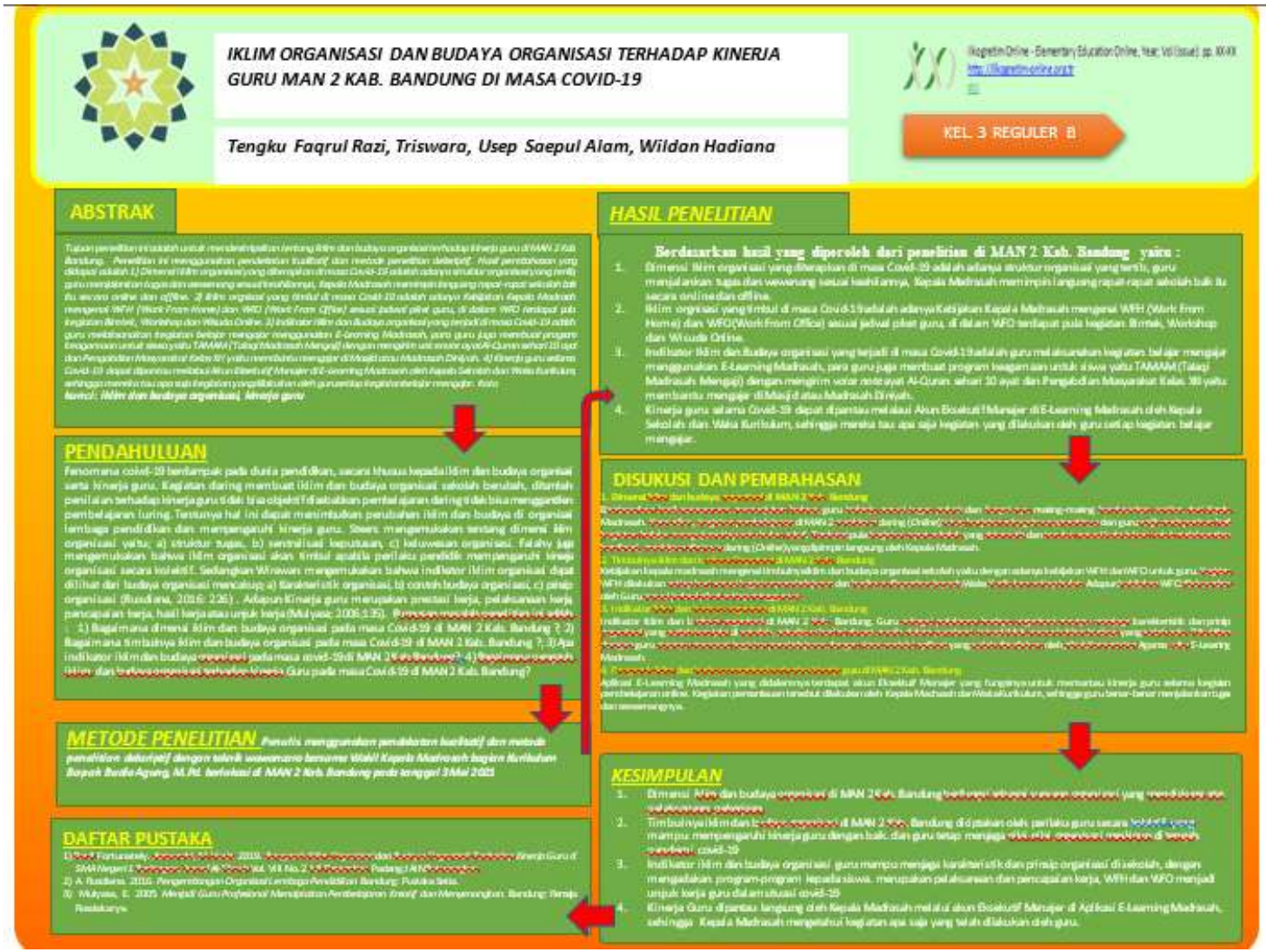
Di luar pagar madrasah, ada kelangsa dan masyarakat yang memalui lama memalui majemuk dan kompleks. Pasar-pasar kegiatan sehari-hari, seperti jalan raya yang sibuk, pasar, dan perkotaan, tertingkali harus berjarak beberapa meter dari kompleks madrasah. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga masyarakat dengan lokasi kegiatan yang berbeda, juga merupakan bagian dari lingkungan madrasah sehari perlumpangkan warga yang tertinggal pada. Dengan kondisi seperti itu, madrasah adalah tempat konflik sering muncul, dalam berbagai bentuknya dan melibatkan berbagai pihak pihak.

Naskah Konflik biasanya disebut dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam sebagai hasil sebanya masalah-masalah komunikasi, kelangsa pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti

---

[1] Business Colleges, Abbil, Work Life Balance and Working Home.
[2] Agus Purwanto, (2020), Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19, Jakarta

III. POSTER YANG DIPRESENTASIKAN



IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 KAB. BANDUNG DI MASA COVID-19

Tengku Faqrul Razi, Triswara, Usep Saepul Alam, Wildan Hadiana

KEL 3 REGULER B

ABSTRAK

PENDAHULUAN

METODE PENELITIAN

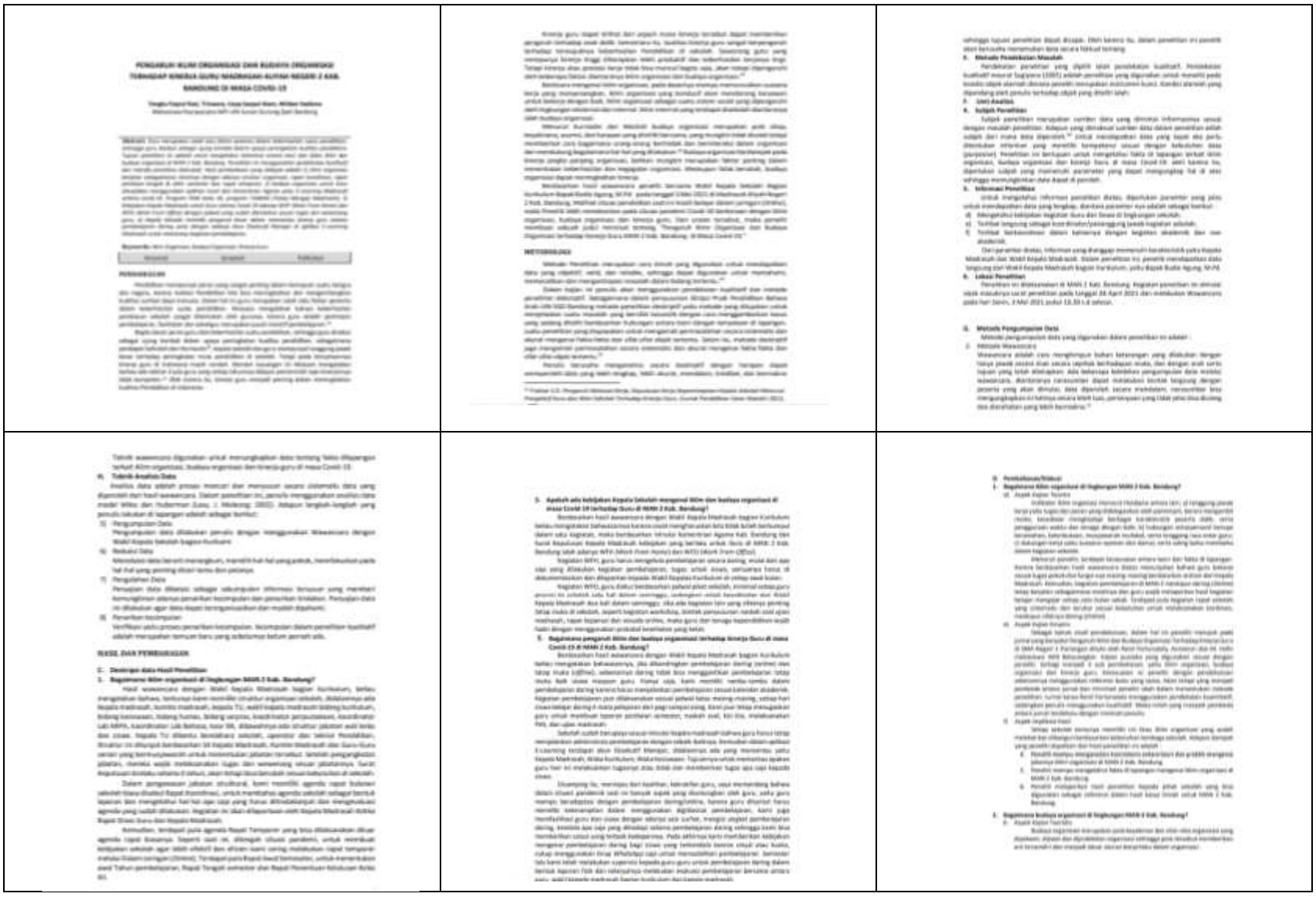
DAFTAR PUSTAKA

HASIL PENELITIAN

DISUKUSI DAN PEMBAHASAN

KESIMPULAN

IV. JURNAL



V. NOTULA DISKUSI







PORTOFOLIO KELOMPOK

MATA KULIAH

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN

SEMESTER II TA 2020/2021

Disusun dalam memenuhi tugas & Penyratatan Ujian Akhir Semester

Oleh: KELOPMPOK 4/B-II

1. Zulfa Maulida /2200060032/Ketua
2. Siti Rodiah/2200060105/Anggota
3. Zahira Aini Qolby/2200060031/Anggota
4. Zulfatus Suroyyah/2200060033/Anggota

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG 2020

IDENTITAS KELOPMPOK 4

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UIN SGD BANDUNG

PROFIL KELOMPOK 4
ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN



Nama : Zahira Aini Qolby
NIM : 2200060031
Asal : Bandung
No WA : 089615421458
Pekerjaan : Guru
Moto : tidak ada kenikmatan kecuali setelah bersusah payah



Nama: Siti Rodiah
NIM: 2200060105
Asal: Garut
Hp/WA: 082387835453
Pekerjaan: Guru
Motto: Buka hati untuk banyak masukan, jangan berhenti untuk belajar.



Nama : Zulfa Maulida
NIM : 2200060032
Asal : Subang
No WA : 082123010622
Pekerjaan : guru
Moto : Bersyukur dan Ikhlas



Nama : Zulfatus Suroyyah
Nim: 2200060033
Asal : Bandung
Pekerjaan : Guru
Moto :
Hidup itu di bawa simpel tapi pasti

I. DASAR

AGENDA DAN KONTRAK PERKULIAHAN

MK: Organisasi Lembaga Pendidikan Kelas: II/B Regular

PERT, KE-	HARI / TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	METODE
01	**Rabu** 03-03-021	**Penngantar:** - Silabus – RPS-RPM-Kerangka tugas TTS dan Mandiri	Daring/Webinar Zoom Meting
02	10-03-021	Konsep Organisasi Kelembagaan Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
03	17-03-021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
04	24-03-021	Bentuk Struk Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
05	31-03-021	Periaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
06	07-04-021	Kekuasaan, politik, wewenang dan tangungjawab	
07	14-04-021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
08	21-04-021	Persepsi komunkasi dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
09	28-04-021	**UTS**	Assigment LMS e-Kows
10	05-05-021	Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	▪ Daring/Assigment/CK LMS-e-Kows ▪ Penugasan Kelompok Riset Mini/ Webinar ▪ Portofolio
11	12-05-021	Kosep Dasar Motivasi Organisai Lembaga Pendidikan Islam	
12	19-05-021	Kosep Dasar Konflik dan Stres Lembaga Pendidikan Islam	
13	26-05-021	Iklim budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	
14	02-06-021	Efektifitas Organisasi Lembaga Pendidikan Pendidikan Islam	Sda.
15	09-06-021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Sda.
16	16-06-021	**UAS**	Assigment LMS e-Kows

Bandung, 03 Maret 2021

Kosma, Kls. II/B. Reguler

Dosen Pengampu MK,

Usep Saepul Alam
NIM. 2200060029

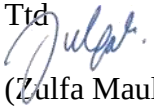
Dr. H. A. Rusdiana, Drs., MM
NIP. 196104211986021001

I. DOKUMEN KINERJA PERKULIAHAN

Mata Kuliah: Organisasi Lembaga Pendidikan **Kls: II/B Reguler**

PERT, KE-	HARI TANGGAL	MATERI/ POKOK BAHASAN	KET. Metode	Cheklis bukti KINERJA			
				Ck dibuat tgl		Submit	
01	Rabu 03-03-2021	-Pengenalan Mata Kuiah. RPS dan Kontrak MK -Kontrak Kuliah dan Penugasan -Konsep Dasar Organisasi Lembaga pendidikan Islam	Daring Webinar ZOOM	✓	09-03-2021	✓	09-03-2021
02	10-03-2021	Lingkungan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	10-03-2021	✓	10-03-2021
03	17-03-2021	Bentuk, Struktur, Disain Organisasi, dan Kinerja Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	17-03-2021	✓	17-03-2021
04	24-03-2021	Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	24-03-2021	✓	24-03-2021
05	31-03-2021	Kekuasaan politik, Wewenang, Tanggungjawab, dan Kebijakan dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	31-03-2021	✓	31-03-2021
06	07-04-2021	Kepemimpinan Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	07-04-2021	✓	07-04-2021
07	14-04-2021	Persepsi Dalam Komunikasi Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	14-04-2021	✓	14-04-2021
08	21-04-2021	Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	LMS e-Knows	✓	21-04-2021	✓	21-04-2021
09	04-05-2021	**UTS**	LMS e-Knows	✓	04-05-2021	✓	04-05-2021
10	11-05-2021	Manajemen Penyelesaian Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan	LMS e-Knows	✓	11-05-2021	✓	11-05-2021
11	19-05-2021	Budaya Dan Iklim Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	19-05-2021	✓	19-05-2021
12	26-05-2021	Efektivitas Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	26-05-2021	✓	26-05-2021
13	02-06-2021	Perubahan dan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	LMS e-Knows	✓	02-06-2021	✓	02-06-2021
14	09-06-2021		Makalah-Poster Webinar ZOOM	✓	09-06-2021	✓	09-06-2021
15	16-06-2021	Diskusi Kelompok Sesi I Klp 1: Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap OLP Klp 2: Lingkungan Organisasi OLP Pada Masa Pandemi Covid-19		✓	16-06-2021	✓	16-06-2021
16	23-06-2021	Diskusi Kelompok Sesi II: Klp 3: Budaya dan Iklim OLP di Masa Pandemi Covid-19 Klp 4: Konflik dan Stres OLP di Masa Pandemi Covid-19		✓	23-06-2021	✓	23-06-2021
17	30-06-2021	**UAS** (MTC)	LMS e-Knows	✓	30-06-2021	✓	30-06-2021

Bandung, Juni 2021
Ketua Kelompok,
Ttd



(Zulfa Maulida)
NIM:2200060032

BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR

I. MAKALAH

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
(Penelitian Kuantitatif di MA Al-Hq'ard)

LAPORAN PENELITIAN

Disusun dan diajukan untuk memenuhi tugas kelompok pada mata kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Disusun Oleh:
Kelompok IV (Empat) Kelas MPI-B/II Reguler

1. Zulfa Mustofa (Ketua Kelompok)
2. Siti Rodiah (Anggota)
3. Zahara Aini Qolby (Anggota)
4. Zulfiana Surayyah (Anggota)

PROGRAM SUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The conclusion of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find ways about Covid-19 and traffic to visit our account more, which causes anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organization of Islamic education institutions in Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions of Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire or the tools method, interview and documentation. Then the analysis continued the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis then the author find there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.665, indicating a moderate or sufficient level of correlation. At the 1% level, the results are 0.665 > 0.01, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.

Keywords: Covid-19, Conflict, Stress.

ABSTRAK

Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang, merasa khawatir atau takut yang berlebihan. Hal tersebut membuat orang berusaha mencari tahu tentang Covid-19, dan tidak dapat memicu kecemasan, sehingga mengalami kesulitan tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Hal ini disebut kondisi stres. Hipotesis yang penulis ajukan adalah terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan tersebut penulis yang sebut signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0.665 tersimpulkan nilai korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 1% diperoleh hasil: 0.665 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

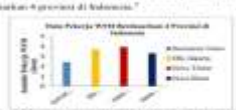
Sejak ditetapkan penyakit virus corona 2019 (COVID-19) sebagai di Indonesia, beberapa instansi menjaga jarak atau *physical distancing* telah melakukan banyak orang untuk berakivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Hal ini terjadi sejak kasus Covid-19 pertama kali ditemukan pada awal Maret lalu, maka sudah lazimg lebih 1 bulan sejumlah *Work From Home* (WFH) berlaku. Maklum perkembangan wabah sudah Covid-19. kebijakan *Work From Home* (WFH) selama pandemi corona seperti ini. akan berlangsung lama hingga kondisi ini normal. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. *Work From Home* (WFH), adalah cara yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor.

Pada tanggal 13 maret 2020 sebagai bentuk usaha bagai atau tertunda pemilihan yang telah melakukan konferensi pers di kraton Negeri kota Barat, suatu dikeluarkan berkerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Langkah ini dikatakan agar dapat memberitahukan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan bekerja dari rumah, belajar dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus dipromosikan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," ditambah disampaikan Presiden Joko Widodo.[1] Kebijakan tersebut disertai dalam konflik dampak pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi penularan penyebaran. Covid-19 kebijakan tersebut ujarnya, maka dalam pelaksanaanya memberikan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pekerja, pekerja/karyawan, dan sebarah rakyat oleh karena sebarah kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) dan

[1] Wawancara, 9 Maret 2020

---

menerapkan social distancing. Berikut adalah data pekerja *Work From Home* (WFH) berdasarkan 4 provinsi di Indonesia.[2]



Gambar 1. 4 Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia

Dampak positif yang terjadi karena WFH dan *social distancing* antara lain menyesuaikan lebih menyenangkan keluarganya, kebiasaan keluarga yang semakin dekat, menciptakan aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan kreasi, meningkatnya literasi pemanfaatan IT, dan lainnya. Sementara dampak negatif yang sangat dirasakan oleh masyarakat antara lain: terbatasnya aktivitas, berkurangnya pendapatan ekonomi masyarakat, stockl belajar dengan menggunakan online menimbulkan kebosanan dan kejenuhan karena kurang efektifnya interaksi secara online, dan lainnya. Dampak negatif sangat mungkin menimbulkan stress. Stress tersebut bisa dialami oleh siswa/mahasiswa yang bisa belajar di sekolah maupun kampus, serta karyawan/pekerja yang bisa bekerja di kantor maupun perusahaan. Kondisi tersebut yang dibenkan dan kejenuhan, serta kebosanan akan di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari perusahaan tempat mereka bekerja dapat menyebabkan stress tersendiri.

Pada sisi lain, terdapat dampak negatif yang ditimbulkan oleh WFH ditemukannya dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stress, tingkat konflik, hingga kehilangan motivasi kerja, dan penyakit fisik seperti kelelahan otot ringkit. WFH menebarkan bukti bahwa bekerja (lingkungan kerja) dari rumah secara signifikan menyebabkan pekerja dibayar rendah sehingga hal ini menyebabkan

[2] Badan Pusat Statistik Indonesia (2020)

---

otoritas atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Manajer penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflik-konflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga menyadapi konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga mereganangkan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Di samping masalah konflik, di lembaga pendidikan Islam ada permasalahan yang serius yaitu stress. Stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani seseorang. Cara orang berkomunikasi bisa jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, karena komunikasi menimbulkan stres dan juga merupakan respon terhadap stres, strategi untuk menanggapi stres dapat dipertimbangkan dalam berbagai waktu.[3]

Tidak dapat kita pungkiri bahwa setiap berkomitmenya kebutuhan, setiap capaiaya memiliki kebutuhan banyak kita jangan orang-orang disekitar kita yang tidak anggap berubah menghadapi beggedon-kegagalan yang terjadi dalam kehidupanya, bahkan tak lupat mereka yang berhasil pun terkadang kanyut, lakut kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gigol, tertinpa masibah, tak mampu berubah bantas kabah kesah pun menjadi seseorang obat penawar kegelisahanya, walaupun itu tak membawanya menabah kesalasi menjadi lebih buth. Namun sebaliknya, menabasi dia semakin menggelam dalam kegagalan. Lalu membuat penyakit dan masalah baru dalam dirinya yang akabat stres. Stres kerap melanda dalam kehidupan, terlebih di asri seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, sesibit tak ada penanya.

Dalam suasa kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta strategi dalam dimenko konflik antarpersonagan dan

[3] Ahmad A. Chadirjosworth & Ronald G. Stallion (sejumah Dimensinalis, Management Stres, Dengan Teknik Berkesan, (Jakarta: Abdi Tunkis, 1998), hal. 67

---

stress yang diderita oleh pekerja. Selain itu, stress dialami oleh anggota keluarga yang sakit dan yang meninggal karena Covid-19. Pemerintah Kesehatan yang harus dirasa mengakibatkan tekanan tersendiri bagi pendidrita dan keluarga yang tidak bisa survival secara langsung. Demikian juga dengan keluarga yang ditinggal karena terkena virus corona, akan mendapatkan tekanan tersendiri dari lingkungan sekitar, karena khawatir tertular.

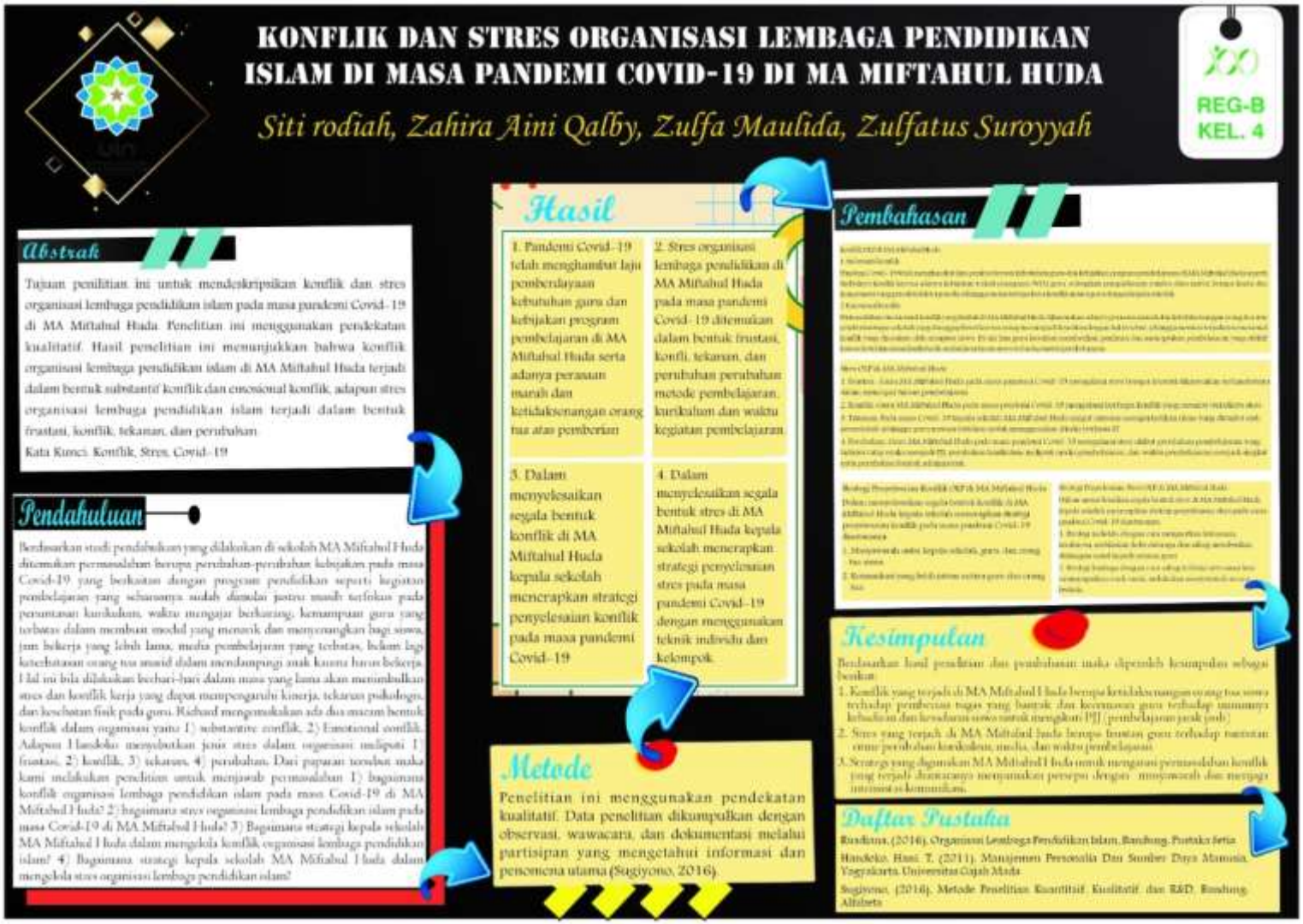
Bisnis, College melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan[1]. Ia mengungkapkan bahwa tentang kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk mengalihkan, konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif terhadap guru. Studi dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan *Work From Home* (WFH) mengalami stress yang sedang tinggi[2]. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya lebihnan, serta sedalu menerbitkan dan dalam berbagai sebagian dapat kebahagian motivasi kerja.

Di luar pagar pembatas ada keluarga dan masyarakat yang sesudah lama semakin majemuk dan kompleks. Pasal-pasal kegiatan sehari-hari, seperti jalan saya yang sibuk, pasar, dan pemukiman, tertagkil harus berjarak beberapa meter dari kompleks sesekasih. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga masyarakat dengan lokasi kegiatan yang berbeda, juga merupakan bagian dari lingkungan sesekasih sehari perbandingan warga yang setingkat pada. Dengan kondisi seperti itu, membentuk adalah empat konflik setiap normal, dalam berbagai bersidaya dan melibatkan berbagai jenis pihak.

Setelah Konflik biasanya strabol dalam organisasi lembaga pendidikan Islam sebagai hasil sebanya semakin-masalah konstruksi, kebangsa pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti

[1] Bisnis College, 2004, Work Life Balance and Working Home.
[2] Agus Purwanto, (2020), Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19, Jakarta

II. POSTER


KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MA MIFTAHUL HUDA
Siti rodiah, Zahira Aini Qalby, Zulfa Maulida, Zulfatus Suroyyah
REG-B
KEL. 4
Abstrak
Tujuan penilitian ini untuk mendeskripsikan konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa pandemi Covid-19 di MA Miftahul Huda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik organisasi lembaga pendidikan islam di MA Miftahul Huda terjadi dalam bentuk substantif konflik dan emosional konflik, adapun stres organisasi lembaga pendidikan islam terjadi dalam bentuk frustasi, konflik, tekanan, dan perubahan.
Kata Kunci: Konflik, Stres, Covid-19
Pendahuluan
Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di sekolah MA Miftahul Huda ditemukan permasalahan berupa perubahan-perubahan kebijakan pada masa Covid-19 yang berkaitan dengan program pendidikan seperti kegiatan pembelajaran yang seharusnya sudah dimulai justru masih terfokus pada penuntasan kurikulum, waktu mengajar berkurang, kemampuan guru yang terbatas dalam membuat modul yang menarik dan menyenangkan bagi siswa, jam bekerja yang lebih lama, media pembelajaran yang terbatas, belum lagi keterbatasan orang tua murid dalam mendampingi anak karena harus bekerja. Hal ini bila dilakukan berhari-hari dalam masa yang lama akan menimbulkan stres dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, tekanan psikologis, dan kesehatan fisik pada guru. Richard mengemukakan ada dua macam bentuk konflik dalam organisasi yaitu 1) substantive conflik, 2) Emotional conflik. Adapun Handoko menyebutkan jenis stres dalam organisasi meliputi 1) frustasi, 2) konflik, 3) tekanan, 4) perubahan. Dari paparan tersebut maka kami melakukan penelitian untuk menjawab permasalahan 1) bagaimana konflik organisasi lembaga pendidikan islam pada masa Covid-19 di MA Miftahul Huda? 2) bagaimana stres organisasi lembaga pendidikan islam pada masa Covid-19 di MA Miftahul Huda? 3) Bagaimana strategi kepala sekolah MA Miftahul Huda dalam mengelola konflik organisasi lembaga pendidikan islam? 4) Bagaimana strategi kepala sekolah MA Miftahul Huda dalam mengelola stres organisasi lembaga pendidikan islam?
Hasil
1. Pandemi Covid-19 telah menghambat laju pemberdayaan kebutuhan guru dan kebijakan program pembelajaran di MA Miftahul Huda serta adanya perasaan marah dan ketidaksenangan orang tua atas pemberian
2. Stres organisasi lembaga pendidikan di MA Miftahul Huda pada masa pandemi Covid-19 ditemukan dalam bentuk frustasi, konfli, tekanan, dan perubahan perubahan metode pembelajaran, kurikulum dan waktu kegiatan pembelajaran
3. Dalam menyelesaikan segala bentuk konflik di MA Miftahul Huda kepala sekolah menerapkan strategi penyelesaian konflik pada masa pandemi Covid-19
4. Dalam menyelesaikan segala bentuk stres di MA Miftahul Huda kepala sekolah menerapkan strategi penyelesaian stres pada masa pandemi Covid-19 dengan menggunakan teknik individu dan kelompok
Metode
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan observasi, wawacara, dan dokumentasi melalui partisipan yang mengetahui informasi dan penomena utama (Sugiyono, 2016).
Pembahasan
Kesimpulan
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
1. Konflik yang terjadi di MA Miftahul Huda berupa ketidaksenangan orang tua siswa terhadap pemberian tugas yang banyak dan keormasan guru terhadap umumnya kebudayaan dan kesadaran siswa untuk mengikuti PJJ (pembelajaran jarak jauh)
2. Stres yang terjadi di MA Miftahul Huda berupa frustasi guru terhadap tuntutan cetur perubahan kurikulum, media, dan waktu pembelajaran
3. Strategi yang digunakan MA Miftahul Huda untuk mengatasi permasalahan konflik yang terjadi dianaranya menyamakan persepsi dengan musyawarah dan menjaga intensitas komunikasi.
Daftar Pustaka
Rusdiana, (2016), Organisasi Lembaga Pendidikan Islam, Bandung, Pustaka Setia
Handoko, Hani. T, (2011), Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Universitas Gajah Mada
Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung, Alfabeta

III. JURNAL



RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOGBOOK) MINI RISET
KEGIATAN KELOMPOK

Ketua Kelompok : Zulfa Maulida
Kelompok : 4 (empat)
SMT/KLS : II/Reguler- B



URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. PERSIAPAN	24 Maret 2021	Terlampir
1. Menentukan Permasalahan	24 Maret 2021	
2. Melakukan Studi Literatur	26 Maret 2021	
3. Penetapan Lokasi/ Pengurusan Surat Izin	26 Maret 2021	
II. KELAPANGAN	28 April 2021	Terlampir
4. Studi Pendahuluan	28 April 2021	
5. Penetapan Metoda Pengumpulan Data :	3 Mei 2021	
observasi, wawancara, dokumen, diskusi terarah	3 Mei 2021	
III. PENGOLAHAN DATA	10 Mei 2021	Terlampir
6. Analisa data selama penelitian	10 Mei 2021	
7. Analisa data setelah : validasi dan reliabilitas	12 Mei 2021	
8. Hasil: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat dibantu, table frekuensi	12 Mei 2021	
IV. PENYUSUNAN LAPORAN DAN PELAPORAN HASIL	15 Mei 2021	Terlampir
9. Penyusunan Laporan Penelitian	15 Mei 2021	
10. Melengkapi laporan dengan Poster	15 Mei 2021	
11. Penyampaian laporan hasil	15 Mei 2021	
V. KETERLIBATAN DALAM KELOMPOK	15 Mei 2021	Terlampir

Bandung, juni 2021

Zulfa Maulida
2200060032

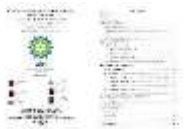
1. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKTUR TAHAP II

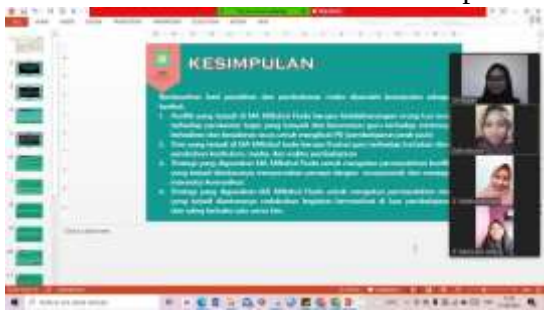
TAHAP II		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK Ketua Kelompok : Zulfa Maulida			
Bersama Anggota Melakukan :			
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 4 Draf Makalah Jurnal 
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator : Zulfa Maulida Pemateri : Siti Rodiah Notulen : Zahira Aini Qolby Penyimpul : Zulfatussuroyah	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 4 

TAHAP II	PROSES	OUTPUT
KELOMPOK Ketua Kelompok : Zulfa Maulida		
Bersama Anggota Melakukan :		

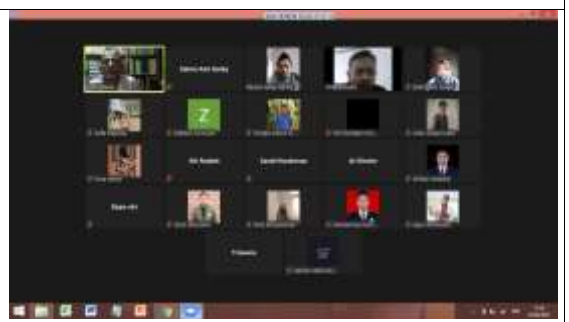
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 4 Draf Makalah Jurnal 
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator : Zulfa Maulida Pemateri : Siti Rodiah Notulen : Zahira Aini Qolby Penyimpul : Zulfatussuroyah	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 4 

BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR TAHAP III

TAHAP III		PROSES	OUTPUT
KELOMPOK Ketua Kelompok : Zulfa Maulida			
Bersama Anggota Melakukan :			
1	Persipan Akademisi untuk Presentasi Webinar	Memeriksa kelengkapan Presentasi Jurnal/Makalah dan PPT	Draf TUSI Kelompok 4 Draf Makalah Jurnal 
2	Persiapan Teknis untuk Presentasi Webinar	Menyiapkan Aplikasi Zoom meeting, agar tidak terjadi kendala saat presentasi	Link Zoom Meeting 
3	Pembagian Tugas Pelaksanaan Presentasi Webinar	Moderator : Zulfa Maulida Pemateri : Siti Rodiah Notulen : Zahira Aini Qolby Penyimpul : Zulfatussuroyah	Tugas Pokok dan Fungsi Kelompok 4 

4	Menginformasikan Pelaksanaan Presentasi Webinar di WAG Kelas (Undangan)	Membuat Undangan ke WAG, dengan mengirimkan Link (Room dan Password) Zoom Meetting.	Poster, Makalah, Undangan 
15 Juni 2021 s.d. 23Juni 2021			
IMPLIKASI HASIL			
1	Makalah Poster hasil revisi masukan dari kelompok lain 	Musyawarah Bersama team kelompok 4 untuk Merevisi makalah dan poster sesuai dengan hasil korekse kelompok. (Via WAG kelompok/Zoom Meetting Kelompok	Makalah Hasil Revisi dari kelompok lain 
2	Menyampaikan hasil No 1 kepada Kel lain	Mempublikasikan hasil Revisi kepada Kelompok Lain di WAG Kelas	Publikasi Makalah ke kelompok lain di WAG 
3	Menyampaikan hasil No 1 kepada Dosen MK	Menyampaikan hasil revisi kepada Dosen pengampu MK MSDM dan Show di Group WAG MK MSDM	Publikasi Makalah dan Format jurnal ke dosen Pengampu MK

4	Menyusun Dokumen proses dijadikan Portofolio Kelompok	Menyusun Seluruh Dokumen Tugas menjadi satu kesatuan portofolio kelompok	Portopolio Kelompok 

TAHAP IV DISKUSI KELAS/WEBINAR			
Kelompok 1,2,3 dan 4 (Rabu, 23 Juni 2021)			
Proses Webinar			
1	2 menit : Pembukaan Moderator	Moderator di bawakan oleh Sovian, S.Pd.I	
2	5 Menit : Pembukaan Presentasi Poster	Materi di bawakan oleh Reni Nuraeni, S.Pd.I	
3	8 Menit : Masukann kelompok lain dan Jawaban dari Kelompok Penyaji	Kelompok 3 memberi masukan kepada kelompok 2 mengacu pada R1 dan R2	
4	2 Menit : Penutupan	Dibacakan Notulen Oleh Rahmat Hidayat Faturahman, S.Pd dari hasil Webinar	

Bandung, Juni 2021

(Zulfa Maulida)

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) MINI RISET KEGIATAN KELOMPOK 4

JUDUL : KOnflik dan Stress OLP di Masa Pandemi Covid-19

Ketua Kelompok : Zulfa Maulida SMT/KLS : II/ Reg-B

URAIAN KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PELAKSANAAN	CK LOG BOOK
I. Pengumpulan dan Presentasi Makalah		
1. Zulfa Maulida, NIM : 2200060032	25 Mei 2021	Terlampir
2. Siti Rodiah, NIM : 2200060105	25 Mei 2021	Terlampir
3. Zahira Aini Qolby, NIM : 2200060031	25 Mei 2021	Terlampir
4. Zulfatussuroyah, NIM 2200060033	25 Mei 2021	Terlampir
II. Penilaian/Perbaikan/Penentuan Makalah Unggulan		
Abstrak	26 Mei 2021	Terlampir
BAB I	27 Mei 2021	Terlampir
BAB II	28 Mei 2021	Terlampir
BAB III	28 Mei 2021	Terlampir
BAB IV & BAB V	29 Mei 2021	Terlampir
III. Penilaiaan/Perbaikan/Penentuan Poster		
Penentuan Desain dan Draft Poster	29 Mei 2021	Terlampir
Input Materi Poster dan Finalisasi Poster	29 Mei 2021	Terlampir
IV. Laporan Perbaikan (Penyusunan Makalah Unggulan)		

Abstrak	30 Mei 2021	Terlampir
BAB I	30 Mei 2021	Terlampir
BAB II	30 Mei 2021	Terlampir
BAB III	30 Mei 2021	Terlampir
BAB IV & BAB V	30 Mei 2021	Terlampir
V. Sharing Makalah dan Kritikan Ke Kelompok Lain	30 Mei 2021	Terlampir

Bandung, Juni 2021



(Zulfa Maulida)

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) MINI RISET KEGIATAN KELOMPOK 4

JUDUL : Konflik dan Stress OLP di Masa Pandemi Covid-19

Ketua Kelompok : Zulfa Maulida SMT/KLS : II/ Reg-B

1	Hari/Tanggal/Tahun	Rabu, Juni 2021
2	Nama Kegiatan / Sub kegiatan	Pengumpulan makalah individu kepada Ketua Kelompok
3	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	untuk pengkajian dan presentasi di kelompok
4	Catatan Kemajuan (Hasil yang diperoleh)	Pengumpulan makalah semua anggota
5	Kendala (dalam Kegiatan)	masih ada anggota yang belum mengumpulkan makalah secara menyeluruh
6	Kesimpulan dan Saran (dari Kegiatan)	perlu motivasi dan kerja tim untuk menyelesaikan tugas kelompok

Bandung, Juni 2021



(Zulfa Maulida)

RINGKASAN CATATAN KEGIATAN (LOG BOOK) MINI RISET KEGIATAN KELOMPOK 4
JUDUL : Konflik dan Stress OLP di Masa Pandemi Covid-19
Ketua Kelompok : Zulfa Maulida SMT/KLS : II/ Reg-B

1	Hari/Tanggal/Tahun	Rabu, Juni 2021
2	Nama Kegiatan / Sub kegiatan	Pengumpulan makalah individu kepada Ketua Kelompok
3	Tujuan Kegiatan (Sesuai Program)	untuk menenentukan dan mengkaji pemilihan makalah unggulan
4	Catatan Kemajuan (Hasil yang diperoleh)	Pengumpulan makalah untuk dikaji dan dilaporkan kepada Kosma
5	Kendala (dalam Kegiatan)	Masih ada yang belum memberikan informasi dan makalah
6	Kesimpulan dan Saran (dari Kegiatan)	Intensitas dan pengumuman untuk dapat semua mengumpulkan makalah

Bandung, Juni 2021



(Zulfa Maulida)

3. BUKTI KINERJA KEGIATAN TERSTRUKRUR TAHAP IV

I. **POSTER SUSUNAN ACARA**



SUSUNAN ACARA WEBINAR KELOMPOK 4

MPI-B
REGULER
2020

"PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRESS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM"

1) Pembukaan oleh : Zulfa Maulida

2) Pemateri oleh : Siti Rodiah

3) Masukan/sanggahan dari 3 kelompok oleh :
   1. Risna Salma
   2. Siti Khodijah
   3. Usep Saepul Alam

4) Tanggapan atas masukan/kesimpulan oleh : Zulfatussuroyah

5) Ulasan dosen oleh : Dr. H. A. Rusdiana. DRS., MM

zoom

Meeting ID : 723 251 2378
Password : MPI B

ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN
MPI REG-B KELOMPOK 4

PASCASARJANA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

II. MAKALAH

PENGARUH COVID-19 TERHADAP KONFLIK DAN STRES ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
(Penelitian Kuantitatif di MA Al-Hq'ard)

LAPORAN PENELITIAN

Disusun dan ditujukan untuk memenuhi tugas kelompok pada mata kuliah
Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

Disusun Oleh:
Kelompok IV (Empat) Kelas MPI.B/II Reguler

1. Zulfa Mustofa (Ketua Kelompok)
2. Siti Rodiah (Anggota)
3. Zahara Aini Qolby (Anggota)
4. Zulfiana Setyorini (Anggota)

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG
BANDUNG
2021

ABSTRACT

The conditions of the Covid-19 pandemic have caused some people to feel excessive worry or fear. This makes people increasingly trying to find news about Covid-19, and unable to turn our accounts news, which raises anxiety. This situation makes a person experience difficulty sleeping, headaches, and other physical disorders. This is called a stress condition. The hypothesis that the author proposes is that there is an influence of Covid-19 on the conflict and stress of the organizations of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'soef. The purpose of this study was to determine the effect of Covid-19 on the conflict and stress of Islamic education institutions at Madrasah Aliyah Al-Ma'soef. The data collection technique that the writer uses is a questionnaire as the main method, interview and documentation. Then the authors analyzed the data and tested the hypothesis by using the Product Moment formula and using the Coefficient of Determination to determine the contribution of the two variables X and Y. Based on the data processing and analysis that the author did, there was a significant influence between Covid-19 on conflict and stress, amounting to 0.045, indicating a moderate to sufficient level of correlation. At the 5% level, the results are 0.042 < 0.05, so it can be concluded that there is a significant correlation between Covid-19 and conflict and stress in Islamic educational institutions.

***Keywords**: Covid-19, Conflict, Stress*

ABSTRAK

Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan. Hal tersebut membuat orang berusaha mencari berita tentang Covid-19, dan tidak dapat memisahkan berita yang akan menimbulkan kecemasan. Keadaan demikian membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress. Hipotesis yang penulis ajukan adalah terdapat pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres organisasi lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'soef. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Covid-19 terhadap konflik dan stres lembaga pendidikan islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'soef. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket (kuesioner) sebagai metode pokok, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penulis menganalisis data dan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Product Moment dan menggunakan rumus Koefisien Determinasi untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y. Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang penulis lakukan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Covid-19 terhadap konflik dan stres sebesar 0,045 termasukdalam tarif korelasi yang sedang atau cukup. Pada taraf 5% diperoleh hasil 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara Covid-19 dengan konflik dan stres dalam lembaga pendidikan islam.

Kata Kunci: Covid-19, Konflik, Stres

BAB I
PENDAHULUAN

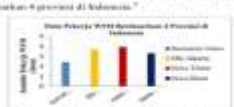
A. Latar Belakang Masalah

Sejak pandemi penyakit virus corona 2019 (COVID-19) merebak di Indonesia, kebanyak tempat, baik dari sektor pendidikan, kesehatan, ekonomi, banyak orang untuk berdiskusi di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) mulai merajalela hampir pada hampir seluruh negara di dunia, termasuk di Indonesia. Hampir semua pekerja di berbagai sektor. Hila dibarengi tiada kunci Covid-19 pertama kali muncul pada awal Maret lalu, maka mulai kuang lebih 1 bulan sejumlah *Work From Home* (WFH) berlaku. Melihat perkembangan, terdapat wabah Covid-19, kebijakan *Work From Home* (WFH) selama pandemi corona seperti ini untuk dan berlangsung lama hingga kondisi ini normal. Kebijakannya tersebut adalah dengan memberlakukan *Work From Home*. *Work From Home* (WFH) adalah cebah yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor.

Pada tanggal 15 maret 2020 sebagai bentuk mulai bagai ana tentunya pemerintah yang telah melakukan konferensi pers di Istana Negara Jawa Barat, maka dilakukanlah berkerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Langkah ini dilakukan agar dapat memutuskanlah penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, sehingga pemerintah memberlakukan "kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah serta imbauan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," disebutkan dosenpalitan Presiden Joko Widodo.[1] Kebijakan tersebut diambil dalam konteks dampak pandemi Covid-19 yang jumlah korbannya terus bertambah. Sebagian untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam pelaksanaanya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan sebarah rakyat. oleh karena sebarah kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) dan

[1] Wawancara, 8 Maret 2020

menerapkan social distancing. Istilah adalah data pekerja *Work From Home* (WFH) berdasarkan 4 provinsi di Indonesia.[2]



Gambar 1. 5 Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia

Dampak positif yang terjadi karena WFH dan *social distancing* antara lain menyamakan lebih memperhatikan kesehatan, hubungan keluarga yang semakin dekat, menciptakan aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan kreatif, meningkatnya kreasi pemanfaatan IT, dan lainnya. Sementara dampak negatif yang sangat dirasakan oleh masyarakat antara lain terbatasnya aktivitas, berkurangnya pemasukan ekonomi masyarakat, mudah bosan dengan menggunakan online memperhatikan kebosanan atau kejenuhan karena kurang efektifnya interaksi secara online, dan lainnya. Dampak negatif sangat mungkin menimbulkan stres. Stress tersebut bisa dialami oleh siswa/mahasiswa yang bisa belajar di sekolah maupun kampus, serta karyawan/pekerja yang bisa bekerja di kantor maupun perusahaan. Kemudian tentunya yang dibenkan dan kejenuhan, serta kebosanan akan di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari perusahaan tempat mereka bekerja dapat menyebabkan stress tersendiri.

Pada sisi lain, terdapat dampak negatif yang ditimbulkan oleh WFH diantaranya dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stress, tingkat konflik, hingga kehilangan motivasi kerja, dan penyakit fisik seperti kelelahan otot ringka. WFH menyebarkan bukti bahwa bekerja (bagaimana kerja) dari rumah secara signifikan menyebabkan pekerja dibayar rendah sehingga hal ini menyebabkan

[2] Badan Pusat Statistik Indonesia (2020)

otoritet atau dogmatis juga dapat menimbulkan konflik. Menurut penelitian yang dilakukan kepada para manajer di Amerika serikat, bahwa mereka menggunakan kurang lebih 20% dari waktu mereka untuk menghadapi konflik. Di dalamnya termasuk konflik-konflik di mana sang manajer merupakan pihak utama dan salah seorang di antara orang-orang yang ada secara aktif berkonflik dengan orang (atau orang-orang) lain. Mereka juga menyadapi konflik-konflik di mana sang manajer bertindak sebagai seorang penengah (mediator) atau pihak ketiga yang berupaya untuk menyelesaikan konflik antara orang-orang hingga mengamankan organisasi dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

Di samping masalah konflik, di lembaga pendidikan lokus ada permasalahan yang serius yaitu stress. Stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani seseorang. Cara orang berkomunikasi bisa jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, karena komunikasi menimbulkan stres dan juga merupakan respon terhadap stres, strategi untuk mengurangi stres dapat dipertimbangkan dalam berbagai waktu.[3]

Tidak dapat kita pungkiri bahwa sering berkembangnya kebutuhan, sering cepatnya mobilitas kehidupan banyak kita jumpai orang-orang disekitar kita yang tidak sanggup bertahan menghadapi tuggasbas-tuggasbas yang terjadi dalam kehidupannya, bahkan tak lapat mereka yang berhasil pun terhadap kanyar, lakat kegagalan akan menimpanya. Orang-orang yang gigal, terimpa manibah, tak mampu bertahan lantas lalah kenah pun menjadi semuram obat putusnya kegelisahannya, walaupun itu tak membawanya mendapat kedalam menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, membuat dia semakin menggelam dalam kegagalan. Lalu membuat penyakit dan menalah bom dalam dirinya yang disebut stres. Stres kerap terlanda dalam kehidupan, terlebih di asri seperti ini, dimana kesibukan baik pada pekerjaan maupun keluarga, sesleh tak ada jumpanya.

Dalam semua kasus konflik dan stres, manajer pendidikan Islam harus seorang peserta tersepit dalam dinamika konflik antarpersonagan dan

[3] Ermar A. Chadirinsyah & Ronald G. Sullivan (terjemah Dimaslaim, Manajemen Stres, Dengan Teknik Berhadasi, (Jakarta: Abdi Tunkis, 1998), hal. 67

stress yang diderita oleh pekerja. Selain itu, stress dialami oleh anggota keluarga yang sakit dan yang meninggal karena Covid-19. Petahidi Kesehatan yang harus dirasa mengakibatkan tekanan tersendiri bagi pendirita dan keluarga yang lakit, bisa menimbul stress langsung. Demikian juga dengan keluarga yang ditinggal karena terkena virus corona, akan menimbulkan tekanan tersendiri dan lingkungan sekitar, karena khawatir tertular.

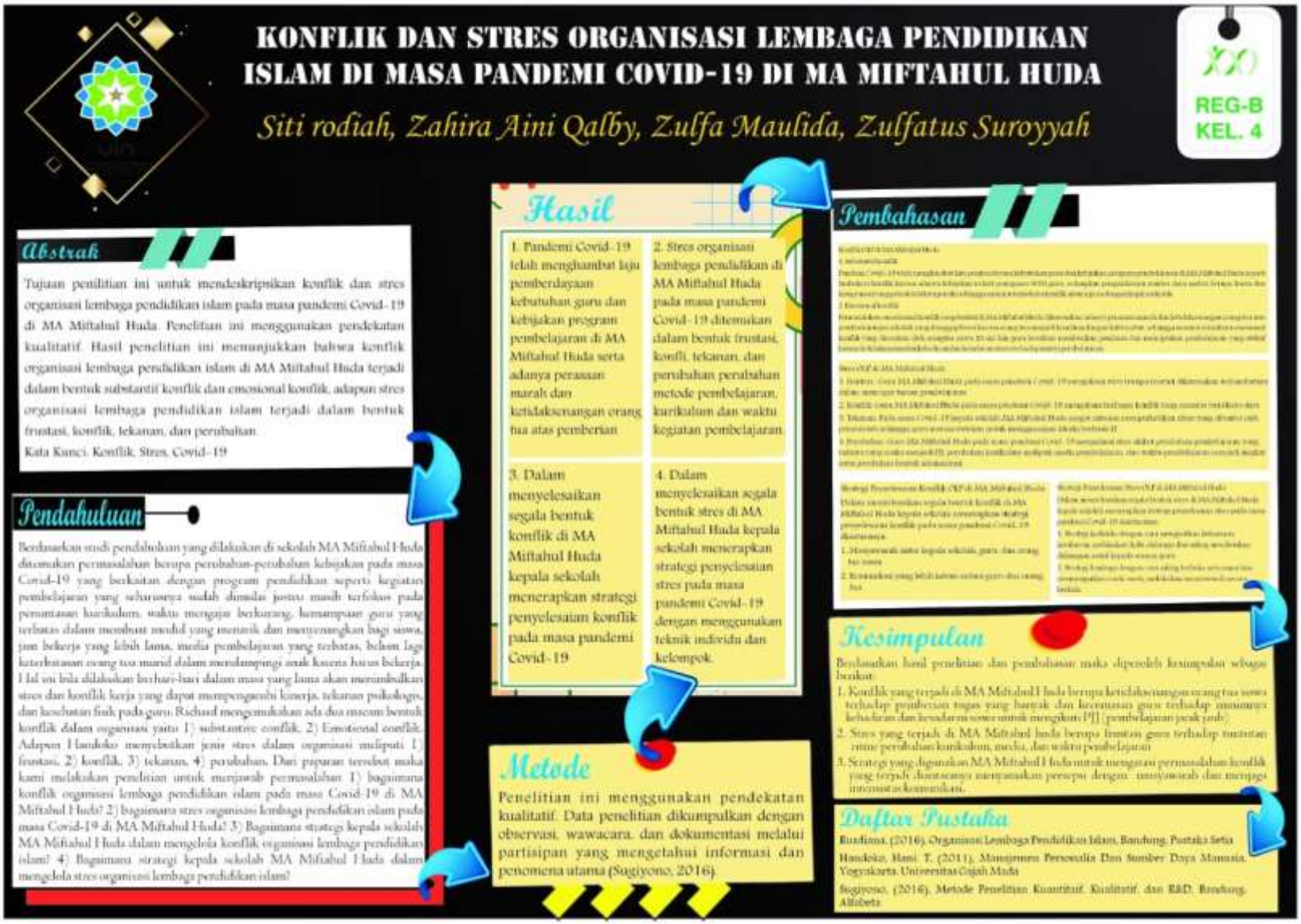
Bastan, College melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari perspektif karyawan[1]. Ia mengungkapkan bahwa tentang kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk menciptakan konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto, melakukan penelitian dampak negatif terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan *Work From Home* (WFH) mengalami stress yang sedang tinggi[2]. Hal tersebut disebabkan oleh bebas kerja yang bertambah, tidak adanya lebatan, serta sedalu menimbulkan dia dalam berbagai sebagai dapat kebahagian motivasi kerja.

Di lain pegar pandemik ada kelanga dan masyarakat yang rentalin lama rumahin majemuk dan kompleks. Pasti pasti kegiatan sehari-hari, seperti jalan saya yang sibuk, pasar, dan perkolasan, tertegakil harus berjarak beberapa meter dari kompleks rumahnah. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga masyarakat dengan lokasi kegiatan yang berbeda, juga merupakan bagian dari lingkungan rumahnah sehat perhatangkan warga yang ketingkah pada. Dengan kondisi seperti itu, rumahnah adalah tempat konflik sering muncul, dalam berbagai bentuknya dan melibatkan berbagai jenis pihak.

Istilah Konflik biasanya sering dipakai dalam organisasi lembaga pendidikan Islam sebagai hasil sebanya rumahah-rumahah konstruksi, kelangsa pribadi, atau struktur organisasi. Karakteristik-karakteristik kepribadian tertentu, seperti

[1] Bastan College, 2004. Work Life Balance and Working Home.
[2] Agus Purwanto, (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19, Jakarta

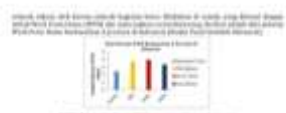
III.POSTER YANG DIPRESENTASIKAN



IV. JURNAL



Pengaruh Covid-19 Terhadap Konflik Dan Stres Organisasi Lembaga Pendidikan Islam











V. NOTULA DISKUSI

