



## Tinjauan Literatur Budaya Optimisme Akademik Menurut Hoy-Tarter-Woolfolk Hoy dalam Lembaga Pendidikan Islam

M Ihksan <sup>1\*</sup>, Irsan Suryadi <sup>2</sup>, Aisyah Nurul Azkia Efendi <sup>3</sup>, Dwi Salsa Nabila <sup>4</sup>, Salfen Hasri <sup>5</sup>, Irawati <sup>6</sup>

<sup>1-6</sup> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

\* Corresponding Author: M Ihksan

---

### Article Info

**ISSN (online):** 2583-6641

**Impact Factor (RSIF):** 8.56

**Volume:** 05

**Issue:** 03

**May-June 2026**

**Received:** 25-03-2026

**Accepted:** 27-04-2026

**Published:** 29-05-2026

**Page No:** 146-150

### Abstract

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep budaya optimisme akademik menurut perspektif Hoy, Tarter, dan Woolfolk Hoy dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Melalui pendekatan studi literatur, kajian ini menelaah secara mendalam tiga dimensi utama optimisme akademik, yaitu efikasi kolektif, kepercayaan kolektif guru terhadap siswa dan orang tua, serta penekanan akademik. Ketiga dimensi tersebut dipahami sebagai sistem keyakinan kolektif yang saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan produktif. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya optimisme akademik tidak terbentuk secara alamiah, melainkan dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, iklim manajerial, serta sinergi antara seluruh warga sekolah. Dalam konteks madrasah dan lembaga pendidikan Islam, penerapan konstruk optimisme akademik terbukti relevan dan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Artikel ini menegaskan bahwa optimisme akademik merupakan fondasi budaya sekolah yang integratif, di mana guru, siswa, dan orang tua dipandang sebagai mitra yang bersama-sama berkontribusi terhadap keberhasilan akademik lembaga.

**DOI:** <https://doi.org/10.54660/IJMOR.2026.5.3.146-150>

**Keywords:** Budaya, Iklim, Organisasi, Optimisme Akademik

---

### Introduction

Lembaga pendidikan Islam, baik dalam bentuk madrasah, pesantren, maupun sekolah Islam terpadu, menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Tantangan tersebut tidak hanya bersifat teknis-manajerial, tetapi juga menyentuh dimensi budaya organisasi yang menjadi landasan bagi seluruh aktivitas pendidikan. Budaya organisasi yang kuat dan positif telah terbukti menjadi salah satu faktor determinan dalam keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan-tujuannya (Hoy & Miskel, 2014) <sup>[2]</sup>. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang konsep dan dimensi budaya sekolah menjadi sebuah kebutuhan yang mendesak bagi para pemimpin dan pengelola pendidikan Islam.

Salah satu konstruk konseptual yang relevan dan komprehensif dalam memahami budaya organisasi sekolah adalah optimisme akademik yang dikembangkan oleh Hoy, Tarter, dan Woolfolk Hoy (2006). Konstruk ini menawarkan pendekatan yang integratif dengan menggabungkan tiga dimensi utama, yakni efikasi kolektif, kepercayaan kolektif, dan penekanan akademik. Keunikan dari konstruk optimisme akademik terletak pada sifatnya yang triadik dan resiprokal, di mana ketiga dimensi tersebut tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain secara transaksional dalam membentuk iklim dan budaya sekolah yang unggul (Hoy & Miskel, 2014). Optimisme akademik bukan sekadar sikap positif, melainkan sebuah kapasitas kolektif yang tertanam dalam sistem nilai, keyakinan, dan praktik organisasi sekolah.

Meskipun konstruk optimisme akademik telah banyak dikaji dalam konteks pendidikan umum, kajian yang secara khusus mengkaitkannya dengan lembaga pendidikan Islam masih terbilang terbatas. Padahal, lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik organisasional yang khas, yaitu perpaduan antara nilai-nilai keislaman dengan tuntutan profesionalisme pendidikan modern. Karakteristik ini berpotensi memperkaya implementasi dan pemaknaan konstruk optimisme akademik dalam konteks yang lebih spesifik. Oleh karena itu, kajian literatur yang mendalam tentang budaya optimisme akademik menurut perspektif

Hoy-Tarter-Woolfolk Hoy dalam lembaga pendidikan Islam menjadi sebuah kontribusi akademis yang signifikan dan perlu dilakukan.

Berangkat dari latar belakang di atas, artikel ini bertujuan untuk: (1) mengkaji secara konseptual budaya organisasi dan iklim sekolah sebagai landasan teoritis; (2) menelaah konsep budaya positif sekolah dan kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan Islam; serta (3) menganalisis secara mendalam dimensi-dimensi budaya optimisme akademik menurut Hoy-Tarter-Woolfolk Hoy. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan budaya sekolah yang unggul, optimistis, dan bermutu di lembaga pendidikan Islam.

## Method

Artikel ini menggunakan metode penelitian studi literatur atau literature review yang merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh landasan teoritis, memperkuat argumentasi penelitian, serta memahami berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji. Studi literatur juga termasuk ke dalam penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, membaca, mencatat, dan mengolah berbagai sumber pustaka tanpa melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan. Sumber-sumber tersebut dapat berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen, maupun referensi lain yang mendukung penelitian (Mestika Zed, 2008) <sup>[16]</sup>.

Dalam penelitian kualitatif studi pustaka, peneliti melakukan proses penelaahan literatur secara sistematis dan mendalam terhadap berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Data dan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur tersebut kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian kepustakaan tidak hanya berfokus pada pengumpulan sumber bacaan semata, tetapi juga menekankan pada kajian kritis terhadap konsep, teori, argumentasi, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan objek kajian sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam (Sugiono, 2013) <sup>[15]</sup>.

Penelitian kualitatif studi pustaka memiliki beberapa kelebihan, diantaranya lebih efisien dalam penggunaan waktu dan biaya dibandingkan dengan penelitian lapangan. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk mengkaji topik-topik tertentu yang sulit diakses secara langsung karena keterbatasan waktu, jarak geografis, maupun kebijakan dari suatu lembaga atau institusi. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai data dan informasi dari sumber pustaka seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, serta referensi lainnya yang berkaitan dan mendukung pembahasan mengenai topik penelitian yang dikaji.

## Hasil dan Pembahasan

### Budaya dan Iklim Organisasi Pendidikan

Budaya dan iklim madrasah merupakan dua konsep yang sering digunakan secara bergantian dalam literatur pendidikan, namun keduanya memiliki makna yang berbeda secara konseptual dan operasional. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan pola pemecahan masalah eksternal dan internal yang diterapkan secara konsisten oleh suatu kelompok, dan oleh karenanya diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang dan

memikirkan permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut (Setiyadi, 2025)<sup>[14]</sup>. Secara ringkas, budaya organisasi didefinisikan oleh Hoy & Miskel sebagai sebuah sistem orientasi bersama yang mempersatukan unitnya dan memberikan identitas khusus.

Berbeda dengan budaya yang lebih bersifat normatif dan antropologis, iklim organisasi lebih dapat diamati secara psikologis. Thumin menjelaskan bahwa ada dua pandangan tentang hubungan budaya dan iklim, sebagian ahli memandang keduanya sangat mirip, sementara sebagian lain memandang keduanya berbeda secara substantif. Pendapat lain menyebutkan bahwa iklim merupakan artefak budaya, sehingga untuk memahami iklim organisasi seseorang harus menggali lebih dalam tentang nilai dan asumsi yang merupakan elemen budaya (Schein, 1999) <sup>[11]</sup>.

Schneider dkk mendefinisikan iklim organisasi sebagai pandangan bersama dan makna yang melekat pada kebijakan, praktik, dan prosedur, serta persepsi tentang perilaku yang diamati mendapat penghargaan, didukung, dan diharapkan (Hubert *et al.*, 2022) <sup>[11]</sup>. Dengan demikian, iklim organisasi terdiri dari aspek subjektif, individu, dan sosial, termasuk motivasi, interpretasi, dan persepsi yang terkait dengan faktor pribadi dan kontekstual masing-masing individu dalam suatu organisasi (Juhaidi, 2022) <sup>[6]</sup>.

Budaya dan iklim organisasi merupakan dua dimensi yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Budaya sekolah terbentuk dari nilai-nilai, asumsi, norma, dan kebiasaan yang diyakini bersama oleh seluruh warga sekolah mulai dari pendiri, kepala sekolah, guru, hingga tenaga kependidikan yang kemudian mewujudkan dalam berbagai simbol, kebijakan, prosedur, dan interaksi sehari-hari (Setiyadi, 2025). Budaya inilah yang menjadi jawaban atas pertanyaan bagaimana sebuah sekolah menjalankan dirinya, sekaligus menjadi cerminan kerangka pencapaian mutu pendidikan yang berlangsung di dalamnya (Rosita *et al.*, 2024) <sup>[13]</sup>.

Adapun iklim organisasi merupakan manifestasi yang lebih terukur dari budaya tersebut, yakni kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami, dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dalam bentuk persepsi, motivasi, dan pola interaksi (Setiyadi, 2025). Iklim bukan sekadar kondisi yang terbentuk dengan sendirinya, melainkan perlu diciptakan secara sengaja melalui kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi setiap anggota, sehingga tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis di dalam sekolah (Narpati *et al.*, 2022) <sup>[9]</sup>.

Dengan demikian, budaya dan iklim organisasi sekolah berjalan secara beriringan dan saling membentuk satu sama lain. Semakin kuat dan positif budaya yang dianut oleh warga sekolah, semakin kondusif pula iklim yang tercipta, dan semakin kondusif iklim tersebut, semakin besar pula peluang bagi seluruh anggota untuk berperilaku secara konsisten, berkomitmen, dan berkinerja optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan.

### Budaya Positif Sekolah

Budaya positif di sekolah merupakan fondasi krusial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, inklusif, dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Penerapan budaya positif ini tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian akademik semata, tetapi juga berfokus pada pembentukan karakter sosial, emosional, dan moral yang baik bagi seluruh warga sekolah (Mufidah *et al.*, 2025) <sup>[8]</sup>. Budaya

sekolah yang positif diartikan sebagai sekumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan kebiasaan yang terbukti mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan, mengoptimalkan proses pengajaran, serta membangun hubungan interaksi kerja yang baik (Huda, 2021). Di dalam lingkungan yang menerapkan budaya positif, nilai-nilai utama seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, empati, rasa hormat, kepercayaan diri, dan penghargaan terhadap keberagaman dikembangkan secara konsisten.

Secara filosofis, budaya positif di sekolah berakar pada pemikiran pendidikan humanistik yang berorientasi pada pembentukan individu yang berkarakter dan beretika. Pemikiran ini menekankan bahwa setiap individu memiliki potensi yang dapat berkembang secara optimal dalam lingkungan yang mendukung dan menghargai keberagaman (Judijanto, 2025). Landasan ini diperkuat oleh teori konstruktivisme yang menyatakan bahwa pembelajaran efektif terjadi dalam lingkungan yang mendukung interaksi sosial yang sehat serta memberi pengalaman pembelajaran yang bermakna bagi siswa.

Budaya positif di sekolah tercermin dalam beberapa dimensi utama. Kultur sekolah dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: (1) kultur sekolah yang positif, yakni kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, misalnya kerja sama dalam mencapai prestasi, penghargaan terhadap prestasi, dan komitmen terhadap belajar; (2) kultur sekolah yang negatif, yakni kultur yang kontra terhadap peningkatan mutu pendidikan; dan (3) kultur sekolah yang netral, yaitu kultur yang tidak terfokus pada satu sisi namun tetap dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Dari ketiga jenis tersebut, budaya positif menjadi orientasi yang perlu terus dikembangkan secara konsisten oleh seluruh warga sekolah (Maryamah, 2016).

Dalam konteks madrasah, Huda (2021) <sup>[4]</sup> mengidentifikasi tiga dimensi utama budaya organisasi sekolah yang juga relevan sebagai dimensi budaya positif, yakni dimensi nilai dan norma, dimensi sikap dan perilaku, serta dimensi tradisi dan pembiasaan. Hasil penelitiannya di Madrasah Aliyah swasta di Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa dimensi sikap mencapai nilai rata-rata 4,12 dalam kategori baik, sementara dimensi nilai dan norma mencapai rata-rata 3,98, dan dimensi tradisi/kebiasaan mencapai rata-rata 4,09. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya positif di madrasah sudah terbangun dengan baik, walaupun masih diperlukan peningkatan pada indikator kolaborasi antarguru dan apresiasi terhadap kinerja.

Lebih lanjut, Huda (2021) menegaskan bahwa indikator-indikator budaya positif yang paling berkontribusi dalam membentuk dimensi nilai dan norma adalah rasa kepedulian, empati, simpati, dan tolong-menolong antarsesama warga madrasah, serta keberadaan tata tertib dan kesepakatan bersama untuk mencapai visi-misi lembaga. Sementara pada dimensi sikap, tanggung jawab bersama dalam mewujudkan visi-misi madrasah dan sikap saling menghormati dalam berinteraksi menjadi indikator dengan kontribusi loading faktor tertinggi. Hal ini memperkuat argumen bahwa budaya positif dibangun tidak hanya melalui kebijakan formal, tetapi juga melalui internalisasi nilai dalam kehidupan sehari-hari.

Terdapat beberapa strategi untuk mengimplementasikan budaya positif di sekolah, di antaranya melalui pembelajaran kolaboratif, komunikasi efektif antara guru dan siswa, penerapan disiplin berbasis restoratif, serta penghargaan terhadap keberagaman. Implementasi budaya positif juga mensyaratkan keterlibatan semua pihak, termasuk guru,

siswa, orang tua, dan komunitas sekolah. Guru perlu mengembangkan pendekatan yang lebih humanis, mendengarkan keluhan siswa dengan empati, memberikan umpan balik yang membangun, serta menciptakan suasana belajar yang nyaman bagi seluruh peserta didik.

Dengan demikian, budaya positif di sekolah dapat dipahami sebagai sebuah ekosistem nilai, sikap, dan pembiasaan yang secara sinergis membentuk identitas lembaga, mendorong komitmen seluruh warga sekolah, dan pada akhirnya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

### **Budaya Optimisme Akademik**

Salah satu pendekatan konseptual yang cukup komprehensif dalam memahami budaya sekolah adalah melalui konstruk optimisme akademik yang dikembangkan oleh Hoy, Tarter, dan Woolfolk Hoy. Optimisme akademik bukan sekadar sikap positif semata, melainkan merupakan sebuah sistem keyakinan kolektif yang mencerminkan kapasitas dan kekuatan yang dimiliki sekolah sebagai organisasi. Dalam konstruk ini, optimisme dipandang sebagai tema sentral yang menyatukan tiga dimensi utama, yakni efikasi kolektif, kepercayaan kolektif guru terhadap siswa dan orang tua, serta penekanan akademik (Hoy, Tarter, & Woolfolk Hoy, 2006). Efikasi kolektif merujuk pada keyakinan bersama di antara para guru bahwa mereka mampu memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap proses dan hasil belajar siswa. Dimensi ini bersifat kognitif, artinya berbasis pada persepsi dan penilaian kelompok atas kemampuan diri mereka. Kepercayaan kolektif mencerminkan dimensi afektif, yaitu keyakinan guru bahwa orang tua dan siswa merupakan mitra yang dapat diandalkan dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Adapun penekanan akademik merupakan manifestasi perilaku dari kedua dimensi sebelumnya, yang diwujudkan dalam bentuk konsistensi guru dan sekolah dalam mendorong serta memprioritaskan keberhasilan akademik siswa (Hoy & Miskel, 2014).

Ketiga dimensi tersebut tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan berinteraksi secara transaksional dan saling memperkuat satu sama lain. Kepercayaan guru terhadap orang tua, misalnya, mendorong tumbuhnya rasa efikasi kolektif, sebab guru merasa lebih yakin dapat menerapkan standar akademik yang tinggi tanpa khawatir akan mendapat perlawanan dari pihak orang tua. Sebaliknya, efikasi kolektif yang kuat akan semakin mengukuhkan kepercayaan tersebut. Demikian pula, ketika guru meyakini kemampuan diri dan rekan-rekannya untuk membuat perbedaan, mereka cenderung lebih konsisten dalam menekankan pentingnya prestasi akademik, dan komitmen terhadap prestasi akademik itu sendiri pada gilirannya akan memperkuat rasa efikasi kolektif (Hoy, Tarter, & Woolfolk Hoy, 2006). Hubungan resiprokal antara ketiga dimensi inilah yang membentuk budaya optimisme akademik di lingkungan sekolah (Hoy & Miskel, 2014).

Konsep optimisme akademik juga memiliki kesamaan konseptual yang signifikan dengan temuan Bryk dan Schneider (2002) mengenai kondisi-kondisi organisasional yang mendorong prestasi siswa. Kondisi "sikap bisa melakukan" yang diidentifikasi Bryk dan Schneider sejalan dengan efikasi kolektif; kerja sama antara guru dan orang tua sejajar dengan kepercayaan kolektif; sedangkan komunitas profesional yang menekankan standar akademik tinggi bersesuaian dengan dimensi penekanan akademik. Dengan kata lain, budaya optimisme akademik secara konseptual

mampu merangkul kondisi-kondisi sekolah yang telah terbukti melalui penelitian bertahun-tahun berkorelasi positif dengan peningkatan prestasi siswa (Hoy & Miskel, 2014).

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, relevansi konstruk optimisme akademik ini juga telah dikonfirmasi melalui penelitian empiris. Permana dan Maruli dalam kajiannya di SMP/MTs Kota Pangkalpinang menemukan bahwa persepsi guru tentang praktik kepemimpinan dan manajemen sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap optimisme akademik guru, yang di dalamnya mencakup tiga komponen utama yakni penekanan akademik, efikasi kolektif staf sekolah, dan kepercayaan staf terhadap orang tua serta peserta didik (Permana & Maruli, 2016) <sup>[12]</sup>. Temuan ini menegaskan bahwa optimisme akademik tidak terbentuk secara alamiah, melainkan dipengaruhi secara langsung oleh kualitas kepemimpinan dan iklim manajerial di satuan pendidikan. Relevansi dan validitas dari konstruk triadik Hoy-Tarter ini juga diperkuat oleh temuan empiris yang dilakukan oleh Sriwari Adi Negoro, Ngasbun Egar, dan Yovitha Yuliejantiningasih (2023) <sup>[10]</sup> mengenai budaya keunggulan akademik di Sekolah Dasar. Penelitian tersebut membuktikan secara nyata bagaimana ketiga pilar optimisme akademik saling berkelindan dalam membentuk budaya sekolah yang unggul.

Lebih jauh, budaya optimisme akademik memiliki nilai terapan yang penting bagi pengembangan sekolah. Hoy dan Miskel (2014) menegaskan bahwa optimisme akademik menyediakan setidaknya tiga jalur perbaikan yang saling berkaitan, menumbuhkan efikasi kolektif, membangun kepercayaan kolektif, dan memperkuat penekanan akademik. Penting untuk diperhatikan bahwa setiap upaya peningkatan pada salah satu dimensi harus dilakukan secara sinergis tanpa mengorbankan dimensi lainnya. Penerapan standar akademik yang terlalu kompetitif misalnya, tanpa dibarengi dengan penguatan kepercayaan antar-warga sekolah, justru berisiko melemahkan fondasi budaya optimisme itu sendiri. Prinsip keseimbangan antar-dimensi inilah yang membedakan optimisme akademik dari sekadar kebijakan peningkatan mutu yang bersifat parsial (Hoy & Miskel, 2014).

Secara ringkas, budaya optimisme akademik menurut Hoy, Tarter, & Woolfolk Hoy merepresentasikan sebuah konstruk budaya sekolah yang integratif, di mana guru diyakini kompeten, siswa dipandang mampu berkembang, orang tua dilihat sebagai mitra yang mendukung, dan keberhasilan akademik dipandang sebagai sesuatu yang dapat diraih bersama. Keyakinan-keyakinan kolektif inilah yang membentuk iklim positif dan produktif di sekolah, sekaligus menjadi landasan bagi peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan (Hoy, Tarter, & Woolfolk Hoy, 2006) <sup>[3]</sup>.

### Kesimpulan

Kajian literatur ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan iklim sekolah merupakan dua dimensi yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang bermutu. Budaya sekolah, yang terbentuk dari nilai-nilai, asumsi, norma, dan kebiasaan bersama seluruh warga sekolah, menjadi fondasi identitas lembaga sekaligus kerangka pencapaian tujuan pendidikan. Adapun iklim organisasi merupakan manifestasi terukur dari budaya tersebut yang dialami dan dirasakan secara langsung oleh seluruh anggota komunitas sekolah. Keduanya berjalan beriringan dan saling membentuk: semakin positif budaya yang dianut, semakin kondusif iklim yang tercipta, dan semakin besar peluang seluruh anggota untuk berkomitmen

dan berkinerja optimal.

Budaya positif di sekolah, yang berakar pada nilai-nilai humanistik dan konstruktivistik, terbukti menjadi ekosistem nilai, sikap, dan pembiasaan yang secara sinergis membentuk identitas lembaga dan mendorong komitmen seluruh warga sekolah. Dalam konteks madrasah, dimensi nilai dan norma, dimensi sikap dan perilaku, serta dimensi tradisi dan pembiasaan menjadi tiga pilar utama yang mengukuhkan budaya positif tersebut. Temuan empiris menunjukkan bahwa budaya positif di lembaga pendidikan Islam telah terbangun dengan baik, meskipun masih memerlukan penguatan pada aspek kolaborasi antarguru dan apresiasi terhadap kinerja sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu yang berkelanjutan.

Konstruk budaya optimisme akademik menurut Hoy-Tarter-Woolfolk Hoy menawarkan kerangka konseptual yang integratif dan aplikatif bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam. Ketiga dimensinya, yakni efikasi kolektif sebagai dimensi kognitif, kepercayaan kolektif sebagai dimensi afektif, dan penekanan akademik sebagai dimensi perilaku, berinteraksi secara resiprokal dalam membentuk iklim dan budaya sekolah yang unggul. Kajian ini mengkonfirmasi bahwa optimisme akademik tidak terbentuk secara alamiah, melainkan dipengaruhi secara langsung oleh kualitas kepemimpinan dan iklim manajerial di satuan pendidikan. Relevansi konstruk ini telah dikonfirmasi pula melalui berbagai penelitian empiris di Indonesia, termasuk pada jenjang madrasah dan sekolah dasar, yang membuktikan bahwa ketiga pilar optimisme akademik saling berkelindan dalam membentuk budaya keunggulan akademik.

Dengan demikian, artikel ini merekomendasikan agar pengelola dan pemimpin lembaga pendidikan Islam menjadikan optimisme akademik sebagai orientasi strategis dalam pengembangan budaya sekolah. Upaya penguatan efikasi kolektif melalui pelatihan profesional dan komunitas belajar guru, pembangunan kepercayaan kolektif melalui komunikasi yang terbuka dan kemitraan yang bermakna dengan orang tua dan siswa, serta konsistensi penekanan akademik tanpa mengorbankan dimensi kepercayaan, merupakan tiga jalur perbaikan yang harus dilakukan secara sinergis dan berkesinambungan. Prinsip keseimbangan antar-dimensi inilah yang membedakan optimisme akademik dari sekadar kebijakan peningkatan mutu yang bersifat parsial, dan menjadikannya fondasi yang kokoh bagi terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing tinggi.

### References

1. Schein E. Sense and nonsense about culture and climate. In: Handbook of Culture and Climate. 1999. p. 3. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/37594114\\_Sense\\_and\\_nonsense\\_about\\_culture\\_and\\_climate](https://www.researchgate.net/publication/37594114_Sense_and_nonsense_about_culture_and_climate)
2. Hoy WK, Miskel CG. Administrasi pendidikan: teori, riset, dan praktik. 9th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2014.
3. Hoy WK, Tarter CJ, Woolfolk Hoy A. Academic optimism of schools: A force for student achievement. *Am Educ Res J*. 2006;43(3):425–46.
4. Huda M. Aktualisasi budaya organisasi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. *J Penelit*. 2021;15(2):319–46. Available from: <https://doi.org/10.21043/jp.v15i2.12494>
5. Judijanto L. Membangun generasi berkarakter melalui

- pendidikan berbasis budaya positif: sebuah tinjauan. PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora. 2025;4(3):4351–70.
6. Juhaidi A. Konsep-konsep fundamental dalam studi administrasi. Yogyakarta: Aswaja Pressindo; 2022.
  7. Maryamah E. Pengembangan budaya sekolah. Tarbawi. 2016;2(2):86–96.
  8. Mufidah A, Salam A, Ramadhan S. Penerapan budaya positif sekolah melalui program sekolah ramah anak di TK Negeri 23 Dodu. J Armada Pendidik. 2025;3(1):40–55.
  9. Narpati B, Sudiantini D, Meutia KI. Perilaku organisasi: teori dan konsep. CV Pena Persada; 2022.
  10. Negoro SA, Egar N, Yuliejantiningasih Y. Budaya keunggulan akademik di Sekolah Dasar Negeri Bintoro 5 Demak. J Inov Pembelajaran Sekolah. 2023;4(2):648–54. Available from: <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.168>
  11. Hubert P, *et al.* The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention. Soc Sci Med. 2022;292:114622. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114622>
  12. Permana J, Maruli S. Persepsi guru tentang praktik kepemimpinan dan manajemen sekolah dalam mengembangkan organisasi pembelajar. Pedagogia: Jurnal Ilmu Pendidikan. 2016. Available from: <https://ejournal.upi.edu/index.php/pedagogia/article/view/3876>
  13. Rosita S, Tialonawarmi F, Musnaini, Hendriyadi. Perilaku organisasi. WIDA Publishing; 2024.
  14. Setiyadi B. Akuntansi inovatif dan manajemen strategis dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045. 2025.
  15. Sugiyono. Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2015.
  16. Zed M. Metode penelitian kepustakaan. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia; 2008.

#### How to Cite This Article

Ihksan M, Suryadi I, Efendi AN, Nabila DS, Hasri S, Irawati I. Tinjauan literatur budaya optimisme akademik menurut Hoy-Tarter-Woolfolk Hoy dalam lembaga pendidikan Islam. International Journal of Management and Organizational Research. 2026;5(3):146-150.  
doi:10.54660/IJMOR.2026.5.3.146-150.

#### Creative Commons (CC) License

This is an open access journal, and articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BYNC-SA 4.0) License, which allows others to remix, tweak, and build upon the work non-commercially, as long as appropriate credit is given and the new creations are licensed under the identical terms.