

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan manajemen dalam pendidikan tidak terlepas dari proses perencanaan. Perencanaan memegang peranan penting dalam ruang lingkup pendidikan karena menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan pendidikan berarti kemampuan membaca masa depan. Oleh karena itu, perencanaan bersifat *forecasting*, artinya meramalkan. Dalam tahap perencanaan ini diperlukan strategi yang tepat agar tujuan yang direncanakan tercapai. Terlebih lagi, untuk meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan, maka lembaga pendidikan tersebut harus mampu merencanakan strategi yang tepat. Hal ini senada dengan yang dikatakan Edi sujoko (2013) sebagai berikut:

“Mutu tidak terjadi begitu saja, namun perlu suatu proses perencanaan. Mutu menjadi bagian penting dari strategi institusi dan harus didekati secara sistematis dengan menggunakan proses perencanaan strategis. Tanpa arahan jangka panjang yang jelas, sekolah sebagai sebuah institusi pendidikan tidak dapat merencanakan peningkatan mutu. Oleh sebab itu rencana strategis peningkatan mutu mutlak dilakukan oleh institusi pendidikan untuk mempertahankan sekolah dari persaingan yang semakin ketat. Rencana strategis merupakan rencana komprehensif dengan melibatkan semua sumber dan kemampuan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, mencapai sasaran sekolah, dan juga memenangkan persaingan yang ada”.

Hal ini juga sejalan dengan perkataan Wahyuni (2015) yaitu:

“Menciptakan sekolah yang memiliki standar mutu internasional perlu adanya perencanaan strategic untuk merumuskan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah untuk proses pengembangan kedepannya, serta pelaksanaan secara utuh perencanaan strategik yang tidak hanya sebagai bentuk formalitas agar dapat menjaga kesinambungan, profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, serta penjaminan mutu lulusannya”.

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa mutu yang berkualitas memerlukan pelaksanaan rencana strategi yang tepat didalamnya. Adapun pelaksanaan rencana strategi ini melibatkan semua sumber dan kemampuan sekolah dan dilaksanakan secara serius dan kontiniu. Sehingga sekolah tersebut dapat mempertahankan dan tetap bersaing di zamannya. Rencana strategis juga merupakan suatu proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan, program-program strategi yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan perkataan Nahrowi (2017) dalam jurnalnya yaitu:

“Planning as a first step in management has a very important role as a capital management of an institution / institution, which will produce the generations of excellence in achieving, independent, noble and able to compete with other countries. Therefore, the head of the madrasah needs to apply the strategic planning in the madrasah which includes the Foundational Model, the Early Action Planning Model and The Three-Strand

Concurrent Model with their respective characteristics becoming part of the strategic management process related to the short, medium and long term objectives identification process from an institution or organization, extracting ideas and options, taking necessary steps to achieve the stated objectives, and monitoring (monitoring) progress or failure in order to determine future strategies”.

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa perencanaan merupakan langkah awal dalam pengelolaan dan memiliki peran yang sangat penting sebagai modal pengelolaan suatu lembaga yang akan menghasilkan generasi-generasi unggul dalam berprestasi, mandiri, berakhlak mulia dan mampu bersaing dengan negara lain. Oleh karena itu, Kepala Madrasah perlu menerapkan perencanaan strategis di madrasah yang meliputi jangka pendek, proses identifikasi tujuan jangka menengah dan panjang dari suatu lembaga atau organisasi, penggalan ide dan pilihan, mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan pemantauan (*monitoring*) kemajuan atau kegagalan untuk menentukan strategi masa depan.

Perencanaan strategis merupakan bagian dari manajemen strategis. Adapun pengelolaan strategi ini meliputi beberapa tahapan seperti merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi. Bagi para personil pendidikan, memahami strategi adalah hal yang penting karena dapat membantu memastikan koordinasi, fasilitasi, komitmen, menghindari ketidak konsistensian, ketidakefisienan dan salah komunikasi. Organisasi pendidikan yang tidak memperdulikan pentingnya penerapan strategi pada organisasinya, tentu akan tertinggal dengan organisasi pendidikan lainnya yang semakin bergerak aktif mencapai perubahan. Akhirnya akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap mutu layanan organisasinya. Hal ini sejalan dengan Evy Segarawati (2013) yang mengatakan bahwa:

“Perencanaan strategis dalam penyusunan program pendidikan harus sesuai dengan kebutuhan dan potensi daerah, mekanisme pendukung dan organisasi yang memadai, memiliki profesional dan data pendukung serta informasi yang relevan”.

Adapun perencanaan strategi menurut Mondy dan Premeaux yang di kutip oleh Syafaruddin (2005) adalah “ *Strategic planning is the process by which top management determines overall organizationl purpose and objectives and how they are to be achieved*”. Perencanaan strategis mencakup spektrum kegiatan yang luas

dan memerlukan waktu yang lama dalam mewujudkannya dan harus didukung sumber daya yang baik. Didalam perencanaan strategi harus dirumuskan misi (*mission determination*) sebagai sebuah perencanaan jangka panjang tentang tujuan yang akan dicapai organisasi. Adapun peta konsep perencanaan strategik ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Peta Konsep Perencanaan Strategik

Dari gambar diatas dapat dipahami bahwa pelaksanaan rencana strategik ini dimulai dengan persiapan yang jelas lalu adanya identifikasi tentang bagaimana keadaan sekarang, kemana akan dibawa, apa yang akan dicapai dan bagaimana manajemen perencanaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Mayang sari (2018) bahwa:

“Pentingnya suatu rencana dilihat ketika ia memberikan proses serta indikasi yang jelas, cara bagaimana sekolah sebagai sebuah organisasi yang cenderung untuk berubah. Perencanaan strategis juga harus membolehkan orang lain di sekolah melihat peran apa yang dapat mereka lakukan agar dapat mencapai hal-hal yang diinginkan”.

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa pelaksanaan perencanaan strategis ini dianggap tepat jika adanya indikasi yang jelas dan lembaga mengetahui dengan jelas ke arah mana perubahan akan dibawa. Ketika langkah demi langkah perencanaan strategis ini dilaksanakan dengan baik dan tepat, maka segala yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Iklim lembaga akan membentuk iklim yang positif dan akan muncul generasi- generasi unggul dari lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maka

strategi yang dilakukan dalam membangun sumber daya manusia pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerja sama industri dan talenta global, adalah melalui peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing serta revolusi mental dan pembangunan kebudayaan (Renstra Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi 2020-2024: 20). Hal ini sejalan dengan Undang-undang madrasah No 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman (UURI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB 1 Pasal 1).

Dengan itu, pelaksanaan perencanaan strategis merupakan pendekatan sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Dengan menerapkan strategi yang tepat bagi pengembangan sumber daya manusia disekolah yang mampu memenuhi kebutuhan seluruh personil dan sesuai dengan iklim sekolah untuk mengoptimalkan pengelolaan sekolah. Nantinya dengan perencanaan strategis ini diharapkan terciptanya budaya mutu pendidikan Islam sehingga memuaskan keinginan masyarakatnya atau *stakeholder*. Hasil yang diharapkan adalah terciptanya citra positif, iklim sekolah yang positif, kemauan baik, pengertian, toleransi antara kedua belah pihak masyarakatnya atau *stakeholder*. Hal ini sejalan dengan Syafaruddin (2021) yaitu:

“Manfaat rencana strategis bagi sebuah lembaga pendidikan yaitu: 1) dapat memperkuat *critical mass*, 2). Mengoptimalkan *performance* organisasi, 3) membantu pimpinan untuk memusatkan perhatian dan menganut kerangka bagi perbaikan kontiniu, 4) memberikan pedoman bagi pengambilan keputusan dan 5), memberikan kemudahan dalam mengukur kemajuan pendidikan.

Dari pemaparan diatas, adapun yang dimaksud *critical mass* yaitu kelompok inti suatu organisasi yang memiliki motivasi dan pengetahuan yang mendalam untuk meningkatkan produktivitas lembaga. Untuk meningkatkan kinerja lembaga pendidikan maka semua *stakeholder* pendidikan yang ada didalamnya harus saling bekerja sama. Kerja sama yang baik ini nantinya akan menciptakan iklim lembaga yang positif sesuai yang diharapkan.

Berbicara tentang iklim sekolah, pada awal sejarahnya studi tentang iklim sekolah bermuara dari iklim organisasi yang terfokus pada bidang pendidikan kondisi dalam proses belajar- mengajar di sekolah, yakni dalam kaitannya dengan “produktivitas siswa”. Salah satu buku terkenal yang memuat rangkaian studi

tentang iklim organisasi di sekolah adalah *The Organizational Climate of Schools*, karya Andrew W. Halpin dan D. B. Crofts (1963) dari University of Chicago.

Dari pengertian iklim organisasi sebagai kondisi lingkungan kelas, yang berdampak pada produktivitas siswa, muncul studi-studi tentang iklim organisasi dalam artian praktek lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan. Aplikasi konsep iklim organisasi sebagai lingkungan kerja yang berpengaruh pada produktivitas karyawan menjadi populer berkat jasa George H. Litwin dan Robert A. Stringer, Jr. dari Harvard University. Kedua ahli ini melakukan serangkaian studi eksperimen dengan kondisi kelas dan lingkungan kerja organisasi bisnis yang hasilnya dilaporkan menjadi buku berjudul *Motivation and Organizational Climate* (1968). Mereka melakukan eksperimen di kalangan siswa-siswa sekolah menengah di dalam sebuah simulasi perusahaan dengan iklim yang berbeda-beda, yakni „struktur bisnis otoriter (*authoritarian business structure*), bisnis demokratis (*democratic friendly*), dan bisnis kejar target“ (*achieving business*).

Dalam eksperimen itu peneliti bertugas sebagai pimpinan perusahaan yang harus mempraktekkan gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang berbeda-beda. Lingkungan bisnis kejar target menunjukkan bahwa karyawan mencapai kinerja tinggi, sedangkan bisnis demokratis memberikan rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, bila dilihat kaitannya dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang meliputi unsur-unsur hubungan antar pribadi, kekompakan-kelompok dan keterlibatan kerja, maka iklim organisasi yang berorientasi pada demokratis-afiliatif mempunyai hubungan paling kuat diikuti iklim kejar target-prestasi dan terakhir iklim kekuasaan-otoriter. Riset Litwin dan Stringer kemudian dilanjutkan dalam tiga buah penelitian di kalangan karyawan perusahaan. Hasil-riset lapangan itu ternyata konsisten dengan hasil yang diperoleh dari riset eksperimen di atas (Hardjana: 2006:9).

Terlepas dari sejarah lahirnya iklim organisasi, peningkatan iklim organisasi dianggap penting. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi tentunya akan lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya. Begitu pentingnya iklim organisasi karena iklim organisasi diakui

mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan perkataan Edi Supriadi (2016) yaitu:

“Iklim kerja yang kondusif sangat diperlukan oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya Menurut Falahy para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan”.

Faktor iklim (lingkungan) fisik dan non fisik akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Penciptaan dan pengkoordinasian iklim madrasah merupakan kewenangan madrasah, dan kepala madrasah bertanggung jawab untuk melakukan berbagai upaya yang lebih intensif dan ekstensif. Sekolah memiliki lingkungan (iklim) belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan aman (enjoyable learning). Karena itu, sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim madrasah yang aman, nyaman tertib melalui pengupayaan faktor- faktor yang dapat menumbuhkan iklim tersebut.

Hal ini juga berarti bahwa penerapan konsep iklim organisasi di madrasah juga merupakan hal yang penting. Dengan demikian, pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah tersebut akan lebih produktif yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut selanjutnya juga akan berpengaruh baik pada peningkatan mutu madrasah tersebut sehingga terwujudlah madrasah efektif. Hal ini sejalan dengan Irpan Paizal (2020) sebagai berikut:

“Madrasah efektif memerlukan iklim belajar dan iklim kerja yang positif pula. Iklim madrasah akan efektif apabila unsur- unsur dan dimensinya yang ada di dalamnya dapat diciptakan dan dikembangkan serta dipertahankan untuk hal- hal yang sudah baik dan positif. Peran utama terciptanya iklim madrasah yang baik dan yang positif ada pada kepala madrasah. Iklim yang baik dan positif menciptakan madrasah yang baik dan efektif pula”

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa iklim madrasah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya madrasah yang efektif. Madrasah yang sukses selalu memiliki iklim yang terbuka, mereka terus menumbuhkan energi kreatif individu dan mengambil keuntungan dari keinginan wargamadrasah untuk selalu berprestasi. Terlepas dari uraian diatas, maka adapun iklim madrasah menurut Hayness yang dikutip Lerry L. Hoffman (2009) dalam jurnalnya adalah *“the quality and consistency of interpersonal interactions within the school community that influence children’s cognitive, social and psychological development”*.

Dari uraian diatas, dapat dipahami bahwa iklim madrasah merupakan kualitas atau karakteristik yang dibangun oleh pengalaman warga madrasah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi. Konsep iklim madrasah dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan kinerja sekolah guna pencapaian tujuan madrasah.

Iklim madrasah yang semakin kompleks, serta berorientasi global menuntut madrasah dikelola secara profesional melalui pemilihan strategi pendidikan dan sumber daya manusia yang tepat. Globalisasi pendidikan dan kompetisi yang tinggi mendorong para pendidik menentukan misi dan visi yang berorientasi pada masa depan. Strategi yang berorientasi pada kreativitas dan inovatif tepat untuk mengantisipasi kompetisi pendidikan yang terus meningkat.

Pencapaian iklim madrasah yang positif salah satunya tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang dalam proses kepemimpinannya mengintegrasikan berbagai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya baik dari segi kemampuan intelektual, emosional maupun kemampuan spiritualitasnya. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa dalam proses kepemimpinan, seorang kepala madrasah dituntut untuk dapat mensinergikan ketiga kemampuan ini dalam membangun interaksi interpersonal maupun sosial dalam lingkup madrasah yang dipimpinnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Syafaruddin (2005) sebagai berikut:

“Iklim sekolah yang positif adalah iklim sekolah yang terbebas dari kemungkinan kebisingan, keramaian, maupun kejahatan. Semuanya senantiasa

dalam keadaan yang tenang, hubungan yang sangat bersahabat tampak menonjol diantara penghuninya, mulai dari kepala sekolah, guru, siswa maupun para pegawai administrasi. Keadaan semacam ini menyebabkan siswa merasa aman, tenteram, bebas dari segala tekanan, ancaman yang bisa merugikan kegiatan belajarnya”.

Dari pemaparan diatas, dapat dipahami bahwa, kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin sangat dibutuhkan. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang baik dalam menyalurkan energi yang terdapat dalam organisasi yang nantinya memberikan pengaruhnya terhadap perkembangan madrasah sangat dibutuhkan dalam hal ini. Sebab semakin baik energi disalurkan dan diarahkan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap madrasah. Begitupun sebaliknya, semakin jelek energi disalurkan dan diarahkan, maka semakin jelek pula pengaruhnya terhadap madrasah.

Hal ini juga didukung dengan pendapat Wahyuningrum (2008) dalam jurnalnya yang berjudul “ Peranan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Sekolah” yaitu:

Kedudukan dan peranan kepala sekolah akan mempengaruhi (menentukan) kemajuan sekolah. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan kegiatan yang berkaitan dengan mendayagunakan kemampuan manajerial personel secara efektif. Kewajiban pokok dari setiap gerakan yang mau dan sungguh-sungguh melaksanakan tugasnya melalui administrasi fungsi antara lain pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Melihat tugas dan fungsi kepala sekolah yang sedemikian kompleksnya, peran kepala sekolah yang dapat dikategorikan ke dalam berbagai jenis peran tergantung dari sudut pandang yang kita lihat menciptakan iklim sekolah yang baik.

Dimensi-dimensi kecerdasan spiritual kepala sekolah dalam hal penguatan iklim madrasah dapat diwujudkan melalui beberapa strategi, yaitu ; menerjemahkan visi dan misi serta tujuan madrasah, membangun sinergitas antar komponen warga madrasah, menggunakan pemahaman dan logika berpikir yang sehat, membangun perasaan cinta akan kebenaran, memberikan teladan yang baik bagi warga madrasah, bertindak dan berperilaku secara adil, membiasakan perilaku jujur, disiplin, dan santun dalam pergaulan, pembiasaan sikap dan pola hidup sederhana, dan mendudukkan segala persoalan pekerjaan dalam organisasi sebagai tugas yang harus diemban dalam kerangka ibadah kepada Sang Pencipta.

Berdasarkan strategi tersebut, maka kecerdasan spiritualitas akan berperan sangat strategis dan krusial dalam penguatan iklim madrasah yang sehat, positif dan efektif bagi terselenggaranya proses pendidikan di lingkungan madrasah.

Selain gaya kepemimpinan kepala madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam pengembangan sarana prasarana juga sangat penting dalam peningkatan iklim madrasah. Hal ini juga dijelaskan Mihmidaty Ya'cub (2021) sebagai berikut:

The principal as a manager or leader must have a strategy in developing educational facilities and infrastructure. Educational facilities and infrastructure are one of important resources in supporting the learning process in schools. The principal strategy in developing infrastructure is through the planning stages of infrastructure, organizing infrastructure, mobilizing infrastructure, and controlling infrastructure.

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa Kepala madrasah sebagai manajer atau pemimpin harus memiliki strategi dalam mengembangkan sarana dan prasarana pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di madrasah. Strategi utama dalam pembangunan infrastruktur adalah melalui tahapan perencanaan infrastruktur, penataan infrastruktur, mobilisasi infrastruktur, dan pengendalian infrastruktur.

Dalam hal ini peneliti tertarik kepada Madrasah Aliyah Swasta (MAs) Al Washliyah 49 Pasar Lembu yang terletak di Kecamatan Air Joman Kabupaten Asahan. Adapun profil seingkat sekolah ini yaitu, Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Pasar Lembu Asahan berdiri pada tahun 1976. Madrasah ini mempunyai 24 (dua puluh empat) orang guru dan 1 (satu) orang kepala madrasah serta memiliki 6 (enam) tenaga kependidikan. Adapun jumlah guru yang berpendidikan S1 sebanyak 22 (dua puluh dua) orang, 1 (satu) orang guru berstatus mahasiswa semester VIII, guru yang berpendidikan S2 sebanyak 1 (satu) orang dan kepala madrasah nya berkualifikasi pendidikan S2. Sedangkan tenaga kependidikan di MAS Al Washliyah Pasar Lembu Kabupaten Asahan ini hanya 1 (satu) orang yang berpendidikan S1, 1 (satu) orang berpendidikan DIII, dan 4 (empat) orang berpendidikan SMA/ sederajat.

Berdasarkan pengamatan awal pra penelitian yang peneliti lakukan, peneliti melihat dan mengamati ada keunikan dari kepemimpinan kepala MAS Al Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan dalam membangun iklim sekolah yang dipandang masyarakat mengalami peningkatan disetiap tahun perkembangannya. Peneliti menemukan bahwa kepala sekolah selaku pemimpin di

MAS Al Washliyah 49 Pasar Lembu dapat mengelola dengan baik dan mengarahkan seluruh potensi sekolah ke arah iklim sekolah yang positif. Beliau senantiasa memberikan bimbingan, arahan, latihan kepada seluruh warga sekolah agar sekolah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Selain itu, Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang senantiasa mengayomi seluruh warga sekolah sebagai pelayan bukan untuk dilayani tetapi melayani. Ini terlihat dari banyaknya kegiatan warga sekolah seperti pengembangan bakat yang terjadwal, dan ini dilakukan sebelum proses pembelajaran di mulai maupun dalam aktifitas pembelajaran.

Kegiatan siswa lainnya antara lain seperti Tahfidz Qur'an, pidato, latihan pembacaan takhtim, latihan fardhu kifayah, latihan pembacaan doa setiap siswa senantiasa dalam perhatian kepala sekolah sebelum proses pembelajaran dimulai dan terlihat suasana yang saling mendukung dari seluruh elemen sekolah, serta kedisiplinan siswa baik dari segi waktu masuk ataupun pulang sekolah akan tetapi dari segi pakaian juga terlihat rapi.

Satu hal yang menurut peneliti juga menjadi keunikan tersendiri di sekolah tersebut yaitu kegiatan yang lebih menyentuh langsung kepada masyarakat juga diterapkan oleh kepala sekolah seperti siswa diberdayakan secara langsung untuk mengisi pengajian di perwiridan bapak-bapak dan perwiridan ibu-ibu. Ini menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah mampu membangun komunikasi kepada seluruh warga baik komunikasi personal maupun komunikasi interpersonal dapat berlangsung dengan baik.

Kegiatan yang ada di MAS Al Washliyah jika ditinjau dari kegiatan guru-guru antara lain kedisiplinan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM) terlihat sangat bagus, guru datang sebelum bel masuk berbunyi dan guru pulang setelah bel pulang berbunyi, dari pakaian guru terlihat rapi, dan guru membiasakan menyambut siswa di depan pagar sekolah, serta guru melaksanakan rapat rutin biasanya dalam satu bulan guru melaksanakan rapat sebanyak 2 (dua) kali, adanya arisan guru yang bertujuan memperkuat silaturahmi antara kepala madrasah dengan warga sekolah/madrasah dan kegiatan ini selalu dilaksanakan mulai dari tahun ajaran baru dan berakhir pada akhir tahun pelajaran.

Adapun program kerja kepala MAS Al Washliyah 49 Pasar Lembu

Kabupaten Asahan, diantaranya adalah pada tahun ajaran baru kepala sekolah membagi tugas guru, baik tugas mengajar ataupun tugas piket guru. Program kerja harian diantaranya memeriksa absen guru, memeriksa dan mengatur kegiatan 10 K, memeriksa program pengajaran guru. Program kerja minggu diantaranya melaksanakan upacara bendera setiap hari senin, melaksanakan kegiatan senam kesehatan jasmani, memeriksa ruangan dan mengatur keadaan sarana dan prasarana yang ada di madrasah.

Program bulanan diantaranya adalah melaksanakan pengajian guru dan pegawai, memeriksa daftar hadir guru dan pegawai, pelaporan keuangan, evaluasi terhadap penggunaan alat-alat sekolah, melaksanakan arisan bulanan guru dan pegawai. Program semester diantaranya adalah perbaikan sarana dan prasarana sekolah jika diperlukan, menyelenggarakan ujian semester, evaluasi kegiatan ekstrakurikuler, penyerahan raport siswa, mengadakan rapat guru dan orang tua/wali siswa dengan tujuan agar terjalinnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan orang tua siswa dan kepala sekolah, guru dengan orang tua/wali siswa.

Program akhir tahun diantaranya adalah melaksanakan ujian akhir semester, rapat kenaikan kelas bertujuan agar ada komunikasi perkembangan siswa antara kepala sekolah dengan guru dan wali kelasnya, pengisian raport, pembentukan panitia penerimaan siswa baru dan menyusun program tahunan. Jika ada hari besar nasional seperti hari Lahir Pancasila, hari pendidikan nasional, Ulang Tahun Kemerdekaan RI, hari kesaktian Pancasila, kepala madrasah mengintruksikan untuk melaksanakan upacara bendera.

Namun disisi lain juga terdapat guru yang tidak menjalankan tugas dan pokoknya sebagai seorang guru. Ini terlihat terdapat guru yang kurang disiplin seperti terlambat, tidak disiplin dalam pembelajaran, tidak lengkapnya administrasi guru dan terdapat juga siswa yang sering terlambat masuk belajar.

Dengan perencanaan dan pengelolaan yang baik, tidak dipungkiri bahwa MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu yang terletak di Kabupaten Asahan ini selalu berhasil menarik perhatian masyarakat sekitarnya. Dari beberapa uraian diatas, terlepas dari gaya Kepala Sekolah sebagai pemimpin, Kepala Sekolah kelihatannya senantiasa mampu membangun iklim sekolah yang kondusif, hal ini

terlihat dari cara kepala sekolah merencanakan strategi dan mengelola semua potensi yang ada disekolah dengan baik, baik sarana prasarananya, kurikulum sampai gaya kepemimpinan Kepala sekolah yang dilakukan sehingga menciptakan iklim sekolah yang positif di MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu ini . Dalam membangun iklim madrasah yang kondusif, tentu tidak terlepas dari strategi- strategi yang dilakukan didalamnya. Dalam hal ini peneliti akan membahas lebih dalam tentang “ *Pelaksanaan Rencana Strategik dalam Peningkatan Iklim Sekolah di MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu Kabupaten Asahan (Undang- undang Nomor 20 Tahun 2003)* ”.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus masalah dalam penelitian ini secara umum yaitu tentang pelaksanaan rencana strategik dalam peningkatan iklim sekolah di MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu. Adapun fokus masalah dalam penelitian ini secara khusus adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Rencana Strategik yang dilakukan Kepala Madrasah pada bidang sarana prasarana dalam peningkatan iklim sekolah di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan.
2. Pelaksanaan Rencana Strategik yang dilakukan Kepala Madrasah pada bidang kurikulum dalam peningkatan iklim sekolah di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan.
3. Gaya kepemimpinan yang dilakukan Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim sekolah yang positif di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan.

C. Rumusan Masalah

Maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan rencana strategik yang dilakukan Kepala Madrasah pada bidang sarana prasana dalam peningkatan iklim sekolah di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan?
2. Bagaimana Pelaksanaan Rencana Strategik yang dilakukan Kepala Madrasah pada bidang kurikulum dalam peningkatan iklim sekolah di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim

madrasah yang positif di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan rencana strategik yang dilakukan Kepala Madrasah pada bidang sarana prasana dalam peningkatan iklim sekolah di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan.
2. Pelaksanaan Rencana Strategik yang dilakukan Kepala Madrasah pada bidang kurikulum dalam peningkatan iklim sekolah di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan.
3. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim madrasah yang positif di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu Kabupaten Asahan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna mencakup sisi teoritis dan sisi praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan bagi pembaca khususnya bagi orang-orang yang menekuni bidang Manajemen Pendidikan Islam dalam cakupan yang lebih luas. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan konsep pemahaman mengenai pelaksanaan rencana strategik dalam peningkatan iklim sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para guru MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu Kabupaten Asahan.
 1. Sebagai bahan kajian, refleksi dan evaluasi dalam usaha peningkatan mutu proses pembelajaran di MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu Kabupaten Asahan.
 2. Mendorong guru untuk membiasakan bersikap reflektif terhadap proses pembelajaran yang dilakukan dan melakukan perbaikan berkesinambungan.

3. Membantu guru untuk mengidentifikasi faktor- faktor yang menjadikan kendala dalam optimalisasi pembelajaran sebagai layanan yang unggul.
- b. Bagi Kepala Madrasah MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu Kabupaten Asahan sebagai pengelola iklim madrasah:
1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan iklim madrasah yang lebih kondusif.
 2. Memberikan gambaran pelaksanaan rencana strategik sebagai bahan evaluasi dan intropeksi.
 3. Memberi gambaran tentang dampak dari adanya pelaksanaan rencana strategik yang baik bagi kemajuan madrasah.
- c. Bagi pengambil kebijakan (Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah).
Sebagai bahan masukan dalam merumuskan rencana strategi serta kebijakan lainnya dalam membangun iklim madrasah yang efektif dan kondusif dalam peningkatan mutu MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu Kabupaten Asahan.
- d. Masyarakat
Memberi gambaran tentang keberadaan MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu Kabupaten Asahan bahwa sekolah tersebut memiliki iklim organisasi yang baik.
- e. Bagi peneliti
Untuk mendapatkan pengalaman baru dan mendapat wawasan baru terhadap penelitian kualitatif dan pendalaman pengetahuan terhadap pelaksanaan rencana strategik dalam peningkatan iklim sekolah di MAS Al Washliyah 49 Desa Pasar Lembu Kabupaten Asahan.