

Kepemimpinan Pendidikan dan Mutu Madrasah

Saipul Annur

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

E-mail: saipul.annur@yahoo.com

Abstract: leaders must be able to work with people they lead to provide motivation to do work sincerely. Thus means education leaders must have feelings. Leaders do not distance themselves from group members with the intention of causing feelings of fear and loyalty, precisely the opposite only by understanding and living the feelings and thoughts of members of the group, someone will be accepted, respected and respected as a leader. In general, the meaning contained in the expression of quality is not new for those involved in general system management thinking and services or specifically the education system. Quality is the key word for the success of competing in business performance, including in the field of education. the most effective efforts by increasing the accountability of the education process. Process accountability is expected to truly be able to guarantee that madrasahs can maintain and improve their quality progressively and continuously.

Keywords: Leadership and Quality

Abstrak: pemimpin harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaan secara ikhlas. Dengan demikian berarti pemimpin pendidikan harus memiliki perasaan. Pemimpin tidak menjauhkan diri dari anggota kelompoknya dengan maksud menimbulkan perasaan takut dan kesetiaan, justru sebaliknya hanya dengan memahami dan menghayati perasaan serta pikiran anggota kelompoknya, seseorang akan diterima, dihormati dan disegani sebagai pemimpin. Secara umum, makna yang terkandung dalam ungkapan mutu, bukanlah hal yang baru bagi mereka yang terlibat dalam pemikiran dan pelayanan manajemen sistem umum atau secara khusus sistem pendidikan. Mutu merupakan kata kunci suksesnya bersaing dalam kinerja berusaha, termasuk dalam bidang pendidikan. upaya yang paling efektif dengan cara peningkatan akuntabilitas proses pendidikannya. Akuntabilitas proses diharapkan benar-benar mampu menjamin madrasah yang dapat menjaga dan meningkatkan mutunya secara progresif dan terus menerus.

Kata kunci: Kepemimpinan dan Mutu
Pendahuluan

Istilah kepemimpinan melukiskan hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi yang dapat bekerja sama. Menurut Good (1973: 313) kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama. Sedangkan menurut Martoyo (1987: 32) kepemimpinan merupakan keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi segenap bawahannya agar tercapai tujuan yang telah ditentukan.

Pembahasan tentang kepemimpinan telah menunjuk pada fenomena kemampuan seseorang dalam mengarahkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama. Apabila di padukan dengan istilah pendidikan, maka muncullah istilah kepemimpinan pendidikan. Dirawat dan kawan-kawan memberikan definisi kepemimpinan pendidikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran (Hendiyat Soetopo dan Wasti Soemanto, 1988 : 4).

Mewujudkan tugas tersebut setiap pemimpin harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaan secara ikhlas. Dengan demikian berarti pemimpin pendidikan harus memiliki perasaan. Pemimpin tidak menjauhkan diri dari anggota kelompoknya dengan maksud menimbulkan perasaan takut dan kesetiaan, justru sebaliknya hanya dengan memahami dan menghayati perasaan serta pikiran anggota kelompoknya, seseorang akan diterima, dihormati dan disegani sebagai pemimpin.

Pembahasan

Fungsi Kepemimpinan Pendidikan

Secara umum tercapainya tujuan dalam organisasi tidak terlepas dari fungsi seorang pemimpin. Pemimpin yang handal dan memiliki keterampilan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien atau dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan keinginan pemimpin, Martoyo (1987: 32) mengatakan “manajemen yang berhasil bersumber dari pemimpin yang baik”. Selanjutnya Massie (Darma, 1984: 32) mengatakan bahwa pemimpin berfungsi memberikan pengaruh pada proses dan praktek dalam mempengaruhi orang lain. orang lain yang dimaksud adalah para bawahan.

Secara lebih rinci Hendiyat Soetopo (1988: 4 – 5) menguraikan fungsi kepemimpinan pendidikan yang terbagi atas dua bagian yaitu:

Fungsi bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai yang terdiri dari :

- a. Memikir, merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskan supaya anggota-anggota selalu dapat menyadari dalam bekerja sama mencapai tujuan itu.
- b. Memberi dorongan kepada para anggota kelompok serta menjelaskan situasi dengan maksud untuk dapat ditemukan rencana-rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik.
- c. Memberi dorongan kepada setiap anggota untuk melahirkan peranan dan fikiran serta memilih buah fikiran yang baik dan berguna dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh kelompok.
- d. Memberi kepercayaan dan menyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama.

Fungsi bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat, antara lain terdiri dari:

- a. Memupuk dan memelihara kesediaan kerja sama di dalam kelompok dan tercapainya tujuan bersama.
- b. Menanamkan dan memupuk perasaan pada anggota masing-masing bahwa mereka termasuk dalam kelompok dan adalah bagian dari kelompok.

- c. Mengusahakan satu tempat pekerjaan yang menyenangkan baik ruangan, fasilitas maupun situasi.
- d. Mempergunakan kelebihan-kelebihan yang terdapat pada pemimpin untuk memberi sumbangan dalam kelompok menuju pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa pada prinsipnya seorang yang menjadi pemimpin dalam pendidikan harus mempunyai suatu kerja sama dan saling berinteraksi satu dengan yang lain secara terbuka untuk mendorong terlaksananya program kerja dan tercapainya tujuan bersama. Dengan kata lain dapat disebut bahwa fungsi dari seorang pemimpin tidak lain mengacu kepada ketauladanan sebagai realisasi dan asas kepemimpinan yang dirumuskan Ki. Hajar Dewantara, yaitu “ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tutwuri handayani”. Artinya di depan (berperan) sebagai teladan, ditengah (turut) membina kehendak/motifasi, dan dibelakang mengikuti (sambil) mendidik.

Dengan demikian seorang pemimpin harus dapat menempatkan dirinya dalam berbagai peranan kepemimpinan, yaitu :

1. Sebagai pemimpin yang memberikan contoh teladan, yang memberikan petunjuk/ketentuan kepada yang dipimpinnya, apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.
2. Sebagai pemimpin yang bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya, yang berada ditengah-tengah kelompoknya dan secara kooperatif berusaha bersama sambil membantu dan mendorong mereka.
3. Sebagai pemimpin yang berani memberikan tanggung jawab kepada yang dipimpinnya, memberikan kesempatan kepada mereka untuk memperlihatkan kemampuannya, dan sebagai pemimpin yang masih bertanggung jawab, ia “berdiri di belakang”, tetap waspada dan siap “turun tangan” jika diperlukan.

Tipe-tipe Kepemimpinan Pendidikan

Pada setiap organisasi seorang pemimpin harus mampu menunjukkan aktivitasnya. Jadi aktivitas merupakan kunci pokok seorang pemimpin. Seperti dikatakan oleh Hersey dan Blanchard bahwa :

Proses kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja. Jika seorang pemimpin dapat melakukan kegiatan mempengaruhi orang lain ia

sedang melakukan kegiatan kepemimpinan. Motif kepemimpinan dapat saja untuk mencapai tujuan pimpinan itu sendiri atau tujuan orang lain. tujuan itu mungkin sejalan dengan tujuan organisasi atau mungkin juga. Untuk tercapainya tujuan kepemimpinan yang dimaksud, seorang pemimpin tidak terlepas dari gaya yang ia lakukan dalam mempengaruhi bawahannya. (Hersey dan Blanchard, 1978: 104)

Tipe atau gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sugandha (1986 : 70) mengatakan “tiap-tiap pemimpin memiliki gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya untuk bekerjasama”. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengenal terlebih dahulu situasi lingkungan atau keadaan dan sifat serta sikap para bawahannya yang akan dipimpinnya agar dapat menerapkan cara memimpin yang paling tepat. Hal ini tergantung pada siapa dan bagaimana sifat dan sikap orang-orang yang dipimpinnya, maka gaya kepemimpinan tadi mungkin akan berbeda-beda pada setiap waktu dan tempat.

Para ahli berbagai bidang telah banyak melakukan berbagai penelitian terhadap tipe atau gaya dalam melaksanakan kepemimpinan. Meskipun istilah yang mereka pakai tidak sama, tapi maksud dan tujuannya sama. Pada pokoknya secara umum ada tiga gaya yang sering dikemukakan oleh para ahli yaitu: Otoritis, laissez faire, dan demokratis. (Ngalim Purwanto, 1993 : 48).

Ciri-ciri atau sifat ketiga gaya atau tipe kepemimpinan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Tipe Otokratis

Kepemimpinan otoritis atau otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku berikutnya dengan mengarahkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Effendi (1993: 201) mengatakan : “dalam kepemimpinan otoriter segala keputusan berada pada satu tangan. Yaitu pemimpin yang otoriter itu sendiri yang menganggap dirinya lebih mengetahui dari pada orang lain. setiap keputusan dianggap sah, dan pengikut-pengikutnya menerima tanpa pertanyaan”. Menurut Martoyo (1988: 52) “ bahwa dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi tanpa

mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan”.

Pada lembaga pendidikan atau sekolah, pemimpin yang otokritis atau otoriter menganggap bahwa ialah yang bertanggung jawab sepenuhnya dan yang dapat menentukan maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Ia selalu khawatir kalau-kalau sesuatu tidak berjalan menurut yang ia harapkan. Ia menghendaki agar segala sesuatu berjalan sesuai dengan yang ia telah tentukan.

Kepala sekolah/madrasah yang otoriter mempunyai otoritas kuat atas staf dan guru-guru. Ia mendikte pekerjaan-pekerjaan mengenai apa yang diperbuat dan cara bagaimana melakukannya, dan kadang-kadang mengamati guru-guru dalam melaksanakan tugas untuk menyakini bahwa mereka mengikuti perintah secara benar. Di samping itu juga mengharapkan guru-guru bekerja keras dan sungguh-sungguh. Kepala sekolah takut dan merasa cemas kalau-kalau pekerjaan yang dilakukan guru-guru dan staf tidak sesuai dengan yang diharapkannya. Oleh sebab itu pengawasannya sangat ketat. Suasana di sekolah sangat tegang, intruksi-intruksi yang diberikan harus dipatuhi.

Segi positif kepala sekolah/madrasah otoriter adalah pada kekuasaan yang jelas garisnya, kontrol yang kuat, pengambilan keputusan yang cepat, waktu respon yang cepat, dan mengarahkan guru-guru dalam melaksanakan tugas. Namun bagaimana kelemahan tipe kepemimpinan ini lebih besar dari segi positifnya, antara lain tidak berkembangnya kreativitas guru-guru, tidak dimanfaatkannya pengetahuan dan kretifitas guru-guru, penurunan harkat kemanusiaan guru-guru, dan rendahnya motivasi guru-guru untuk patuh kepada keputusan-keputusan. Pada umumnya situasi sekolah tidak akan menggembirakan guru-guru, sebagai akibatnya mereka bersifat acuh tak acuh atau memberontak, kecuali guru yang menjadi sahabat atau kesayangannya.

Tipe Laissez- Faire

Laissez- Faire dapat diartikan sebagai “biarkan saja berjalan ” atau” tidak usah dihiraukan”. Jadi mengandung semacam sikap “masa bodoh”. Sifat kepemimpinan pada tipe Laissez Faire seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugas. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan pada anggota-anggota

kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koneksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Mereka bekerja menurut kehendaknya masing-masing tanpa adanya pedoman kerja yang baik. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan, maka semua usaha nya akan cepat berhasil.

Dalam lembaga kependidikan seperti sekolah, kepemimpinan tipe ini menghendaki supaya kepada bawahannya diberikan banyak kebebasan. Indra Fakhruddin (1993: 27) mengatakan “biarlah guru-guru bekerja sesuka hatinya, berinisiatif dan menentukan kebijaksanaan sendiri. Guru-guru patut diberi kepercayaan dan dihargai usaha-usaha mereka. Pemimpin jangan sampai menghalangi guru-guru dalam melaksanakan tugas, segala sesuatu pasti beres”. Ciri lain dalam kepemimpinan liberal (*Laissez Faire*) di lembaga pendidikan menurut Indra Fakhruddin (1993: 27) adalah kepala sekolah/madrasah selalu menyerahkan pimpinan rapat kepada guru yang dianggapnya cukup cakap sementara rapat berlangsung, kepala sekolah meninggalkan rapat dan mengerjakan tugas lain.

Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya, yang bersama-sama dengan kelompoknya berusaha dan bertanggung jawab, maka semua anggota diajak ikut serta dalam kegiatan kegiatan : dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaiannya. Setiap anggota dianggap sebagai sumber potensi yang berharga dan mempunyai peranan dalam usaha pencapaian tujuan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan memberi kan pelayanan kepada masyarakat, tipe atau gaya kepemimpinan yang sangat sesuai dipakai oleh kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya adalah gaya kepemimpinan yang demokratis. Pemimpin tidak saja harus memberikan pelayanan secara luas, tetapi harus memberikan pelayanan yang baik kepada guru-guru maupun kepada siswa dan staf lainnya. Hal ini harus dilaksanakan, karena pemimpin pendidikan sebagai koordinator tidak dapat bekerja sendiri dalam melaksanakan tugasnya. perlu

dibantu oleh guru-guru dan staf lainnya agar mencapai suatu keberhasilan.

Pemimpin yang bergaya demokratis selalu bersedia menolong bawahannya dengan memberi nasehat, petunjuk, serta anjuran jika dibutuhkan. Kepala sekolah/madrasah menginginkan guru-gurunya maju dan berusaha mencapai kesuksesan dalam tugas mereka masing-masing. Pemimpin yang mempunyai gaya demokratis menjalankan tugasnya dengan jiwa memberikan pelayanan, bukan untuk menunjuk kan kekuasaan. Hal ini sangat sesuai jika dilaksanakan di lembaga pendidikan seperti sekolah-sekolah. Effendi (1993: 201) mengatakan “dalam kepemimpinan demokratis setiap bawahan mempunyai kebebasan menyatakan pendapatnya, akan tetapi wajib tunduk kepada keputusan mayoritas anggota kelompok”. Jadi fungsi pimpinan di sini adalah menuntun dan mengkoordinasikan proses pengambilan keputusan inilah menurut Atmosudirjo (Martoyo, 1988: 38) merupakan inti dari kepemimpinan.

Konsepsi tentang Strategi dan Mutu

Sebelum memulai pembahasan terlebih dahulu dijelaskan tentang pengertian strategi. Solusu (1996) mendefinisikan strategi sebagai suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya untuk mencapai sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Berkenaan dengan hal itu John, R. Schemerchorn, JR. (1996) juga menjelaskan “*A strategy is comprehensive plan that set critical direction and guides the allocation of resources to achieve long-term or organizational objectives*”. Dachnel Kamars (1993) mengungkapkan Strategy : *Refers to management action plan for achieving the chosen objectives it specifies how the organization will be operated and run and what entrepreneurial, competitive and functional area approaches and actions will be taken to put the organization into the desired position.*

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat dijelaskan strategi merupakan suatu siasat, aktivitas atau perilaku organisasi dalam memilih cara yang paling efektif untuk menggunakan sumber daya-sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang optimal.

Strategi diperlukan karena organisasi selalu menghadapi perubahan yang membutuhkan

penyesuaian atas kegiatannya. dalam prosesnya suatu strategi membutuhkan keterlibatan semua unsur yang ada dalam organisasi dan komitmen bersama untuk menerapkan strategi tersebut, sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Secara umum, makna yang terkandung dalam ungkapan mutu, bukanlah hal yang baru bagi mereka yang terlibat dalam pemikiran dan pelayanan manajemen sistem umum atau secara khusus sistem pendidikan. Mutu merupakan kata kunci suksesnya bersaing dalam kinerja berusaha, termasuk dalam bidang pendidikan.

Apabila dicermati secara seksama ada beberapa sisi kelemahan-kelemahan yang secara mendasar dimiliki oleh madrasah, antara lain:

1. Secara struktural pola kebijakan penyelenggaraan madrasah cenderung bersifat sentralistik. Hampir setiap urusan diatur dan dikendalikan secara terpusat, mulai dari sistem pengelolaan lembaga sampai kepada teknis pengelolaan pembelajaran. Sehingga ada istilah “otonomi pedagogiknya terampas” karena guru hanya bertindak sebagai operator. Sentralistik ini berlaku terpusat pada kebijakan-kebijakan Kemenag yang terkadang tidak aspiratif.
2. Secara manajerial, sistem pengangkatan tenaga pendidik yang belum profesional dan masih bermakna dependent (istilah penulis).keadaan ini cenderung mempengaruhi proses perkembangan madrasah.Disamping itu pengangkatan dan pembinaan Kepala sekolah sebagai figur sentral disekolahnya, masih belum mengacu pada tuntutan persyaratan manajemen profesional. Proses pengangkatan diambil dari para guru tanpa pendidikan persiapan jabatan yang memadai, proses seleksi belum transparan dan bersifat sentralistik.
3. Secara finansial, madrasah dalam posisi ini masih sangat kekurangan. Perhatian pemerintah dirasakan belum begitu optimal bila dibandingkan dengan sekolah-sekolah umum lainnya. Keadaan tersebut berlangsung hingga sekarang. Mungkin diperlukan suatu upaya lobi yang kuat dari pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan anggaran yang berimbang dari pihak pemerintah. Upaya peningkatan mutu akan sia-sia apabila tidak di dukung finansial yang memadai.
4. Secara potensial, pemberdayaan peranserta masyarakat baru pada kepentingan dukungan finansial dan terbatas lewat BP3, sedangkan

sumber-sumber daya pendidikan yang lainnya masih belum terjamah secara optimal untuk penyelenggaraan pendidikan.

5. Belum adanya organisasi yang berjuang secara sungguh-sungguh untuk kepentingan madrasah secara umum. Keberadaan organisasi ini sangat mendesak untuk diadakan dalam usaha mengatasi berbagai persoalan yang ada di madrasah.
6. Kelemahan-kelemahan yang mendasar di atas perlu dikaji secara mendalam untuk mendapatkan peta kondisi madrasah pada saat,yang selanjutnya dapat digunakan guna menyusun strategi baru dalam meningkatkan mutu madrasah.

Dalam rangka untuk meningkatkan mutu madrasah baik secara kualitatif maupun kuantitatif, perlu digalang keterlibatan semua pihak yang berkepentingan dengan madrasah yang selama ini terpecah dalam kelompok-kelompok kecil. Dengan cara ini madrasah akan dapat berkembang dan mempunyai daya saing yang tinggi.

Strategi peningkatan mutu pada madrasah dapat dilakukan dengan usaha:

Akuntabilitas proses

Untuk meningkatkan mutu madrasah, maka upaya yang paling efektif dengan cara peningkatan akuntabilitas proses pendidikannya. Akuntabilitas proses diharapkan benar-benar mampu menjamin madrasah yang dapat menjaga dan meningkatkan mutunya secara progresif dan terus menerus. Mutu disini tidak hanya menyangkut masalah isi saja, melainkan juga kesesuaian metodologi pembelajaran.

Akuntabilitas proses pendidikan dikembangkan dengan cara:

- a. Lebih pada kegaiaatan belajar dari pada mengajar pada setiap tingkatan madrasah.
- b. Orientasi pelatihan guru lebih kepada kemampuan memfasilitasi proses belajar daripada mengajar.
- c. Menerapkan pengembangan kurikulum secara komprehensif yang dirancang untuk memelihara integritas pengembangan kemampuan akademik dan kemampuan teknis dalam proses pendidikan.
- d. Mengembangkan sistem penilaian menyeluruh terhadap peserta didik untuk menentukan keberhasilan pendidikan sesuai tuntutan masyarakat.
- e. Menerapkan manajemen sistem pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien dengan

memanfaatkan hasil pengalaman belajar awal, sehingga dapat diketahui pengalaman belajar mana yang sudah dimiliki dan yang belum dikuasai.

- f. Mengembangkan manajemen berbasis pada masyarakat dan sekolah, sehingga program dan proses pendidikan yang berlangsung dapat diterima dan didukung masyarakat.

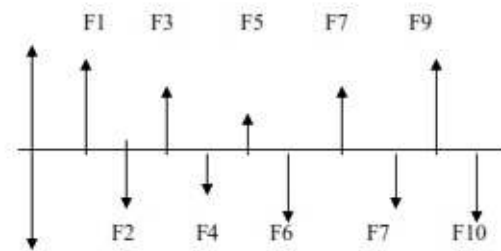
Proses evaluasi diri berkaitan erat dengan analisa terhadap berbagai data yang dikumpulkan berkaitan komponen :

1. Efisiensi, efisiensi merupakan keterkaitan antara masukan/sumber daya dan proses, dan menunjukkan derajat kehematan dalam penggunaan sumber daya dalam proses.
2. Produktivitas, merupakan keterkaitan antara proses dan keluaran (dalam hal ini hasil), dan menunjukkan jumlah satuan hasil yang terjadi karena suatu proses tertentu, dihitung berdasarkan penggunaan sumber daya tertentu.
3. Efektivitas, merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.
4. Akuntabilitas, merupakan derajat pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan madrasah (sekolah).
5. Kemampuan inovasi. Berhubungan derajat kelenturan madrasah atau program-programnya terhadap perubahan yang terjadi di masyarakat.

Evaluasi Diri

Dalam proses evaluasi bisa dikembangkan dengan salah satu metode yang banyak dipakai untuk menganalisis kekuatan (strength), kelemahan (Weakness), peluang/ kesempatan (Opportunity), dan ancaman (Threat) terhadap kelancaran program madrasah. Metode ini telah dikembangkan di Florida State University, USA dengan analisis SWOT. Metode tersebut bisa dimasukkan ke dalam proses penilaian yang tujuannya untuk memperoleh gambaran dari keadaan organisasi/madrasah sehingga cara-cara penanganannya lebih terarah.

Metode lain yang bisa digunakan sebagai alat untuk melihat peta kekuatan dan kelemahan ialah melalui gambar Field-force Analysis atau analisis kekuatan Medan.



FFA ini adalah sebuah alat untuk mempelajari situasi yang menghendaki perubahan/perbaikan. Gambaran ini akan menolong para pengambil keputusan (dalam hal ini Kepala madrasah) tentang hal-hal apa yang perlu dipertahankan dan hal-hal apa yang perlu diperbaiki termasuk tindakan-tindakan apa yang perlu ditindakan agar tidak terjadi faktor kelemahan terus menerus.

Kesimpulan

Akhirnya penulis berharap Kepemimpinan pendidikan dapat memberi dampak yang signifikan dalam peningkatan mutu madrasah ditawarkan dalam tulisan yang sederhana ini, akan memberikan masukan berarti dalam penentuan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan madrasah. Di samping itu diperlukan perhatian yang lebih sungguh-sungguh dari pihak pemerintah terhadap madrasah terutama masalah anggaran biaya pendidikan.

Daftar Pustaka

- Dachnel, Kamars (1995). *Manajemen sumber daya Manusia*. Makalah Pidato Ilmiah 1 September 1995 Dies Natalis IKIP Padang ke-39.
- Don Adams. (1992) *The Economics And Financing Of Education*. New York: Free Press.
- Pfeffe. Coote (1991) *The Rate Of Return On Investment In Education*, Manchester, penguin Books.
- Sallis. E., (1993), *Total Quality Management in Education*, London : Kogan Page
- Soehendro. B. (1996) *Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang 1996-2005*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi DIKNAS.
- Schemerchorn, J.R. (1996). *Management*. Fifth Edition. New-York: John Wiley & Sons. Inc.

- Solusu, J. (1996). *Pengambilan Keputusan Strategisk: Untuk Organisasi Publik dan non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Tilaar HAR (2000). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta, Rineka Cipta
- Toisuta Willy dkk (1979). *Pendidikan Nasional*, Jakarta Indonesia, Depdikbud.
- Travers, Robert M.W (1967). *Esensial of Learning AN Overview for Education*. (Second Edition) Ney York Mac Millan Company.