

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA TEKNOLOGI
INFORMASI DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTs N)
PINANG MERAH MERANGIN**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Magister
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

OLEH :

AL MUNIP

NIM: MMP.15.2304

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
2019**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
PASCASARJANA**



Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp. (0741) 60731 Fax. (0741) 60548 e-mail : pasca@uinjambi.ac.id

PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Tesis Saudara Al Munip NIM. MMP.15.2304 yang berjudul "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di Madrasah Tsanawiyah Negri (MTsN) Merangin". Yang telah mengikuti ujian munaqasyah di Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 22 November 2019
Jam : 16.00 – 17.30 WIB
Tempat : Ruang Sidang Pascasarjana UIN STS Jambi

Telah diperbaiki sebagaimana rekomendasi dari hasil sidang di atas dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar **Magister(S2)** dalam Program Studi Ekonomi Syariah, Konsentrasi Perbankan & Lembaga Keuangan Syariah Pascasarjana UIN STS Jambi.

Pengesahan Perbaikan Tesis			
No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Abdul Malik, M.Si (Ketua Sidang)		23/11/2019
2	Prof. Dr. H. A.Syukri SS,M.Ag (Penguji I)		22/11/2019
3	Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd (Penguji II)		22/11/2019
4	Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd (Pembimbing I)		22/11/19
5	Dr. H. Maryadi, M.Pd (Pembimbing II)		22/11/19

Jambi, 27 November 2019
Direktur Pascasarjana UIN STS



Prof. Dr. H. Ahmad Husein Ritonga, MA
Nip. 19580702 198603 1 003



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi. Telp (0741) 60731
Fax (0741) 60548 e-mail: ppsiainsts@yahoo.com

Jambi, November 2019

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd
Pembimbing II : Dr. H. Maryadi, M.Pd
Alamat : PPs UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Jl. Arif Rahman
Hakim Telanaipura Kota Jambi

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan sesuai dengan persyaratan yang berlaku di Program Pascasarjana UIN STS Jambi, maka kami berpendapat bahwa tesis saudara **Al Munip NIM. MMP. 15.2304**, Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul "**Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di Madrasah Tsanawiyah Negri (MTsN) Merangin**" telah dapat diajukan untuk di munaqasyahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister S2 Program Studi Menejemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN STS Jambi.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan, semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa dan Bangsa.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd

Pembimbing II

Dr. H. Maryadi, M.Pd

MOTTO

قُلِ اللَّهُمَّ مَنَّاكَ أَلْمَلِكِ تُؤْتِي أَلْمَلِكِ مَن تَشَاءُ وَتَنزِعُ أَلْمَلِكِ مِمَّن تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَن تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَن تَشَاءُ بِيَدِكَ أَلْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٦﴾

Artinya : “ katakanlah (Muhammad) wahai Tuhan pemilik Kekuasaan, engkau berikan kekuasaan kepada siapapun yang engkau kehendaki, dan engkau cabut kekuasaan dari siapapun yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan siapapun yang engkau kehendaki dan Engkau hinakan siapapun yang Engkau kehendaki. Ditangan Engkaulah segala kebajikan. Sungguh Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu “ (Q.S Al-Imran: 26)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini penulis persembahkan kepada :
Ibunda (almarhumah) dan ayahanda tercinta (almarhum)
Istri tercinta
Yang mulia guru-guruku
Sahabat-sahabat seperjuangan
Teman-teman Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam
Dan yang tak terlupakan almamater tercinta Pascasarjana UIN STS
Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

ABSTRAK

Al Munip. NIM. MMP. 15.2304 “ Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah “.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan membahas seputar permasalahan tentang upaya, implementasi dan evaluasi kepada Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah. Batasan masalah dalam penelitian ini yakni pembangunan budaya teknologi informasi yang berupa laptop/computer di madrasah/sekolah sebagai media pembelajaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data yang diperoleh melalui informan yakni dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. *Purpositive sampling* merupakan cara untuk menentukan informan. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teori Milles dan Huberman yakni pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan Kesimpulan.

Berdasarkan metode penelitian diatas peneliti menemukan hasil permasalahan diantaranya: 1) Upaya kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi adalah a) inovasi dan motivasi, b) mengikutii Perkembangan IPTEK, c) edukasi d), memutuskan peraturan dan tata tertib terhadap guru melalui rapat khusus. e) memberikan beban dan tanggung jawab terhadap guru. f) pengarahan. g) menyediakan fasilitas yang mendukung. 2) penerapan atau implementasinya berupa a) pemanfaatan media teknologi informasi. b) pembelajaran menggunakan laptop dan infokus. c) mengadakan pelatihan dan pembelajaran IT (Informasi Teknologi). 3). Evaluasi yang dilakukan kepala madrasah yakni a) Evaluasi kegiatan, b) Evaluasi Jangka Panjang ,c) Evaluasi Jangka Menengah, d) faktor penghambat, e) faktor pendukung.

Berdasarkan temuan tersebut peneliti merekomendasikan kepada a) pihak yang terkait agar dapat membantu sumbangsi media sebagai sarana pembelajaran yang lebih baik lagi. b) kepada kepala madrasah agar meningkatkan supervisi profesionalitas guru dan menambah jadwal evaluasi, c) kepada tenaga pengajar perlu menyadari betapa pentingnya membudayakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Teknologi Informasi

ABSTRACT

Al Munip. NIM. MMP. 15.2304 “ Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi Di MTs N Pinang Merah “.

This study aims to described and discussing about problems about the efforts to, implementation and evaluation of the head madrasah in build information technology culture at their own n pinang red. The limitation of problems in this research culture, namely the contruction of information technology in the form of/ laptop computer in islamic schools should be learning or schoola as a medium.

Methods used in research is qualitative. The data obtained through informants by technique data collection of observasi, interviews and informants while analysis techniques data using the theory milles and huberman namely pengumpulan data, reduction data, presentation of data and the withdrawal of conclusion.

On a study on the reseachers found the problems are: 1) efforts principal as leader in developing culture transformational information technology si a) innovation and motivation, b) science and technology development, c) education, d) judge rules and good governance on teacher, tought special meeting, e)give the burden and responcibility on teachers, f) briefing, g) provides a facility that supports. 2) implementation is a) application or of a madia of information technology, b) using laptop and infocus learning, c) holding and training learning it. 3) The evaluation conducted a madrasah is a) evaluation activies, b) long time evaluation the mid term, c) the barrier, d) supporting factors.

Based on the finding peneliti merekomendasikan to a) parties related to help sumbangsi media as a means of learning it is better than that. b) for the head of the madrasah in order to increase supervision profesionalitas teachers, c) to teaching staff need to recognize just how the importance of information technology in cultivating the teaching process.

Key word : Transformational Leadership, Culture Technology Information

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan banyak rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tak lupa pula sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW , yang telah menuntut umat manusia dari jalan kegelapan menuju jalan yang lurus. Penyelesaian Tesis ini bertujuan untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Magister Strata Dua (S2). Prodi Pendidikan Islam , dan konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negri Sultan Thaha Syaifuddin Jambi. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini banyak mengalami kesulitan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, namun atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terlibat. Penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah “**.

Selanjutnya selama penyelesaian dan penyusunan tesis ini, penulis menyadari akan banyaknya bantuan yang di berikan kepada penulis dalam ide-ide atau lainnya. Perjuangan dalam penyusunan tesis ini sungguh merupakan sebuah pengalaman yang tak ternilai harganya bagi penulis. penulis juga menyadari bahwa penyelesaian tesis ini tidak akan pernah terwujud tanpa adanya dorongan, arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai belah pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Rektor UIN STS Jambi Bapak Prof. Dr. H. Su'aidi, M.A.,Ph.D, Direktur Pascasarjana UIN STS Jambi Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Husein Ritonga, MA. Yang telah membantu proses studi dan administrasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Martinis Yamin, M.Pd dan Bapak Dr. H. Maryadi, M.Pd selaku pembimbing yang telah banyak memberikan perhatian, bimbingan dan dukungan kepada peneliti dala penulisan tesis ini.
3. Para segenap dosen pengampu mata kuliah dan seluruh civitas akademika yang telah memberikan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Kepala Sekolah MTs N Pinang Merah Merangin dan segenap majelis guru, karyawan, dan siswa yang telah membantu penulisan dalam mencari informasi berupa dokumentasi, obsevasi, dan wawancara demi sumber rujukan yang valid dalam penulisan tesis ini.
5. Tidak lupa pula penulis ucapkan terimakasih kepada istri tercinta yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan semangat dalam mengikuti perkuliahan hingga jenjang penyelesaian tesis ini.
6. Seluruh rekan-rekan seperjuangan yang selalu memberikan dukungannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Betapa masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penulisan tesis ini, tetapi penulis tetap berharap agar kiranya ada banyak manfaat yang dapat diambil. Baik secara pribadi maupun secara umum. Demi kesempurnaan tesis ini penulis mengharapkan kritik, dan saran konstruktif agar lebih baik lagi. Semoga semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT.

Jambi, 25 Februari 2019
Penulis

Al Munip
NIM. MMP. 15. 2304



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATAPENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah	1
A. Rumusan Masalah	7
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	
A. Kepemimpinan Transformasional	10
1. Gaya Kepemimpinan.....	10
2. Pengertian Kepemimpinan transformasional	11
3. Indikator Kepemimpinan Transformasional	21
4. Kelebihan dan Kelemahan kepemimpinan transformasional ...	23
5. Hubungan antara Kepemimpinan Transformational dan Transaksional	27
B. Kepala Madrasah	29
1. Pengertian Kepala Madrasah	29
2. Indikator Kepala Madrasah yang Efektif.....	32
3. Ciri-ciri Kepala Madrasah Profesional	33
4. Tugas professional Kepala Madrasah	33
5. Evaluasi	36
C. Budaya Teknologi Informasi	39
D. Penelitian yang Relevan.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	50
B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian	51
C. Jenis dan Sumber Data	52

D. Teknik Pengumpulan Data	55
E. Teknik Analisis Data	57
F. Uji Kevalidan Data (Triatrushwhortines)	59
G. Rencana dan Waktu Penelitian	61

BAB IV DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	63
B. Hasil Penelitian dan Analisis Hasil Penelitian	75
1. Upaya Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah	75
2. Implementasi kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah	95
3. Evaluasi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah	108
C. Analisis Hasil Penelitian	119

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	120
B. Implikasi	122
C. Rekomendasi	123

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbedaan antara Kepemimpinan transformasi dan Transaksional	28
Tabel 2. Jadwal Kegiatan	62
Tabel 3. Struktur Organisasi	66
Tabel 4. Nama – nama Guru MTs N Pinang Merah Merangin	69
Tabel 5. Jumlah Siswa/I MTs N Pinang Merah Merangin tahun ajaran 2017-2018	71
Tabel 6. Data Sarana dan Prasarana	72
Tabel 7. Kegiatan Ekstrakurikuler dan Instrakurikuler di MTs N Pinang Merah Merangin	73



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Dokumentasi observasi penggunaan media teknologi informasi
- Gambar 2. Salah satu contoh upaya pembelajaran media teknologi informasi bersama rekan guru



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ي	syīn	sy	es dan ye
ش	šād	š	es (dengan titik di bawah)
ط	ṭād	ṭ	de (dengan titik di bawah)
ظ	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ع	zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
اَء	'ain	'	koma terbalik di atas
گ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

ن	wāw	w	w
و	hā'	h	ha
ء	hamzah	,	apostrof
ي	yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	Muta'addidah
عدة	ditulis	'iddah

C. Tā' marbūṭah

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	ḥikmah
عنة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	karāmah al-auliya'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	Ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	fa'ala
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	ḏukira
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	yaḏhabu

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	Ā
------------------	---------	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

جاهليّة	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنسَى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>ī</i>
كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wawu mati	ditulis	<i>ū</i>
فروض	ditulis	<i>furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>U'iddat</i>
لننشكرتم	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah unsur yang fundamental dalam menghadapi gaya dan perilaku seseorang. Hal itu merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain yang dipimpin mengikuti apa yang dikehendaki pemimpinnya menjadi realita. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting sehingga amat sukar di buat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tida ada satu pun definisi kepemimpinan yang dapat dirumuskan secara kompleks. Sehingga dapat mengabstraksikan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia di dalam suatu organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang menyeluruh.¹¹ pada dasarnya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam salah satu organisasi, baik buruknya organisasi sering kali terhantung pada faktor pemimpin.

Kepemimpinan transformasional sangat memperhatikan dan memperdulikan pengembangan terhadap anggotanya. Perubahan terhadap anggota akan membantu mereka untuk melihat hal-hal yang sama dengan cara pandang yang baru. Seperti Kepemimpinan, kecerdasan otak (IQ) memang diperlukan, namun kecerdasan emosi sangat erat hubungannya dengan kecerdasan spiritual (SQ).

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya bertujuan meningkatkan motivasi yang tinggi dalam sebuah organisasi. Transformasional diterapkan sebagai suatu solusi yang bersifat signifikan dalam peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan kepercayaan pekerja

¹ Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Madrasah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012) hal. 204

dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi serta meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.² Transformasi pemimpin sebaiknya bersifat konsisten hal ini ditegaskan dalam firman Allah Surat Ash-shaff ayat 2-3 sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ۗ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللّٰهِ اَنْ تَقُوْلُوْا مَا لَا

تَفْعَلُوْنَ ۗ

Artinya : wahai orang- orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat ? amat besar kebencian disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.” (Q.S ; 61: 2-3)³

Seiring dengan perkembangan era globalisasi bahwasanya berbagai masalah yang di tentukan di Madrasah maupun madrasah permasalahan tersebut membutuhkan terobosan baru yang bersumberkan dari ide atau keaktifan dan kreatifitas seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu memberikan perubahan secara positif. Madrasah yang berkualitas memiliki kepemimpinan secara transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, serta perhatian terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Kepemimpinan transformasional memerlukan sebagai informasi seharusnya dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga administrasi, peserta didik dan orang tua melalui sentuhan persuasif, psikologis dan bernuansa pendidikan di Madrasah.

Kepemimpinan transformasional menurut Laurie J Mulins adalah:

²Usman Husaini, *Menejemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). Hal 389

³Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta:, 2014), hal. 551

Transformasional leadership, by Contrast, is a proses of engendering higher levels of motivation and commitment among followers, the emphasis is on generating a vision for the organisation and the leader's ab to appeal to higher ideals and values of followers, and creating a feelling of justice, loyalty and trust. In the organisational sense. Transformational leadership is about transforming the performance or fortunes of a businnes".⁴

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang menimbulkan tingkat motivasi dan komitmen yang lebih tinggi di antar para pengikut, penekanannya menghasilkan sebuah visi organisasi dan kemampuan pemimpin yang lebih tinggi dalam nilai, cita-cita dan menciptakan rasa keadilan, kesetiaan dan kepercayaan.

Sehubungan terkait pembahasan tentang kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Memiliki sensitifitas terhadap pengembangan organisasi,
2. Mengembangkan visi bersama antar komunitas organisasi,
3. Mendistribusikan peran kepemimpinan,
4. Mengembangkan kultur Madrasah
5. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharu,
6. Memiliki sifat pemberani, mempercayai orang lain
7. Bertindak atas dasar nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atas dasar kepentingan dan desakan kroninya),
8. Meningkatkan kemampuannya secara terus menerus,
9. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit tidak jelas dan tidak menentu, dan memiliki visi kedepan.⁵

The culturally contextualized approach to the conten, instruction design, learning activities of the stage for positifve, productive intercultural interaction that supported the transformation of principals identity from a management to a leadership orientations.⁶

⁴ Laurie J Mullins. *Manajemen & Organisation Behavior*, England,2010. Hal.391

⁵ Sudarwan Damin, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah* , (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.53

⁶ Alexander W. Wiseman, *Educational Leadership: Global Contexts And international Comparisons*(USA: Emerald Group Publishing Limited, 2009), hal. 43

Budaya memberikan pendekatan dalam aktifitas pembelajaran kearah yang lebih positif. Kegiatan atau interaksi yang bersifat mendukung akan mempengaruhi pola fikir terhadap perubahan dan manajemen pemimpin. Islam juga telah menjelaskan pemahaman tentang kepemimpinan di jelaskan didalam firman Allah surat As- Sajadah ayat 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya : dan kami jadikan diantar mereka itu pemimpin – pemimpin yang memberikan petunjuk dengan perintah ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (Q.S As-Sajdah ayat 24).⁷

Ruang lingkup kepemimpinan dalam islam tidak hanya mengatur pada masalah yang terkait dalam lingkup keagamaan saja , melainkan lingkup pendidikan dan lain sebagainya. Sistem kepemimpinan yang diterapkan Rasulullah yakni adanya media komunikasi antar pemimpin dan anggotanya.⁸ Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu menjalin komunikasi dengan anggotanya secara sistematis. Bentuk dari kerja sama antara pemimpin dan anggota merupakan wadah sebuah organisasi yang memiliki tujuan.

Organisasi merupakan kegiatan yang mempunyai budaya yang berbeda antara satu sama lainnya. Sehingga istilah budaya akan tetap ada dan mengalami perubahan. Budaya ini merupakan kegiatan yang menjadi tradisi dan kebiasaan dilakukan, baik itu berupa interaksi, atau cara berfikir. Manusia juga mampu belajar dari budaya yang ada sehingga karakter kemanusiaan akan terbentuk dengan sendirinya baik itu disadari maupun tidak. Suatu organisasi jelaslah memiliki budaya tertentu, seperti halnya lingkungan madrasah yang memiliki budaya-budaya tersendiri. Budaya yang ada dimadrasah sangatlah berpengaruh terhadap pembentukan karakter peserta didik. Oleh sebab itu, budaya dapat

⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, Op.cit, hal.415

⁸ Veithzal Rivai, Op.cit, hal.329

mempengaruhi pembentukan karakter, baik secara lingkungan maupun kepemimpinannya.

Pemimpin yang mampu mencetak karakter peserta didik yang baik adalah pemimpin yang memiliki keuletan dan memikirkan kemajuan peserta didik. Berkaitan dengan ini termasuklah pemimpin yang memiliki jiwa transformasional. Untuk mencetak karakter yang baik madrasah perlu memiliki kondisi yang stabil serta pemimpin yang bijaksana pula dalam kegiatan pembelajaran. Budaya madrasah merupakan bagaiandari budaya organisasi, karena madrasah merupakan bagian dari organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dari makna bersama yang menekankan pentingnya norma-norma kelompok kerja, sentimen-sentimen, nilai-nilai dan interaksi-interaksi yang muncul di tempat kerja pada saat mereka menggambarkan sifat dan fungsi-fungsi organisasi mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.⁹

Budaya organisasi dimadrasah memiliki peran sebagai penjaga dan memelihara kesepakatan organisasi dengan berbagai macam tujuan tertentu. Nilai-nilai yang ditanamkan oleh kepala Madrasah yang berperan sebagai pemimpin selayaknya mampu meningkatkan kesejahteraan anggota, dan kemampuan peserta didik. Budaya Madrasah yang kuat akan dapat mempengaruhi setiap perilaku dari seluruh warga Madrasah tersebut .hal ini tentunya tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi madrasah saja secara umum. Namun juga akan berdampakpada perkembangan kemampuan dan efektifitas kerja guru dan pegawai tata usaha.

Semakin pesatnya peradaban umat manusia maka kebudayaan menjadi suatu hal yang harus dipertahankan dan dilaksanakan dalam dunia organisasi, terutama dalam dunia pendidikan. Budaya Madrasah disebut kuat bila guru, staf dan stakeholder lainnya saling berbagi nilai-

⁹Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Alfabeta, 2013), hal 122

nilai dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya Madrasah merupakan kerangka kerja yang disadari, terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma. Perilaku dan harapan-harapan diantara warga Madrasah. Bila sudah terbentuk maka keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan harapan-harapannya cenderung relatif stabil serta memiliki pengaruh yang kuat terhadap Madrasah. Salah satu budaya yang dikembangkan pada institusi organisasi Madrasah bisa berupa sistem pembelajaran bagi guru dikelas dengan menggunakan teknologi informasi. Teknologi tersebut bisa berupa media elektronik seperti televisi, radio, koran, media internet, dan lain sebagainya.

Era globalisasi ini guru yang mengenal media akan mampu menyelaraskan dan mengimbangi perkembangan zaman. Termasuklah media pembelajaran atau metode yang digunakan dalam belajar. Berbicara tentang kepemimpinan transformasional dan budaya Madrasah bahwa kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi merupakan cara pemimpin mengubah model atau gaya pembelajaran yang diterapkan oleh anggotanya. Tingkahlaku dan model atau gaya pemimpin dijadikan sebagai teladan dan contoh. Tindakan juga akan mencerminkan tanggung jawab seseorang.

Kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi merupakan budaya Madrasah yang dapat terbangun dengan baik. Guru terbiasa memberikan pengajaran menggunakan teknologi informasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan prestasi belajar siswa untuk menjadi organisasi Madrasah yang berbudaya maju. Indikatornya adalah ; 1) upaya kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi, 2) penerapan atau implementasi kepemimpinan transformasional dalam menerapkan budaya teknologi informasi, 3) evaluasi kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi.

Kondisi budaya teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah berdasarkan pengamatan awal cukup terbatas. Teknologi yang

dimaksudkan disini adalah media computer dan infokus sebagai media pembelajaran. Hal ini disebabkan karena keterbatasan secara lembaga maupun personal, artinya tidak semua personal Madrasah berkeinginan untuk memunculkan ide-ide kreatif dalam membangun budaya teknologi informasi berupa komputer.

Berdasarkan hasil *grand tourawal* di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah pada bulan Januari 2017. Ada beberapa masalah yang di temukan yaitu: terbatasnya penggunaan media teknologi informasi dalam pembelajaran, hal ini terindikasi dari: *pertama*, upaya yang dilakukan kepada Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi oleh guru yang mengajar belum direspon secara baik oleh beberapa guru. Hal ini di sebabkan sebagian guru belum menerapkan budaya teknologi informasi, dan bahkan masih ada yang belum terlalu memahami penggunaan teknologi informasi. *Kedua*, Penerapan kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi masih banyak terkendala dengan keterbatasan media yang digunakan, dan kurangnya keefektifan guru pengajar dalam menggunakan media teknologi informasi. *Ketiga*, evaluasi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi belum terlaksana secara sistematis. Berdasarkan latar belakang diatas yang terdiri dari berbagai masalah, maka peneliti tertarik untuk membahas tema terkait “Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan *grand tour* diatas, permasalahan penting dalam penelitian ini yakni penerapan dan usaha kepada Madrasah terhadap budaya penggunaan media teknologi informasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah ?

Berdasarkan pertanyaan pokok tersebut diatas dapatlah diambil sub-sub pokok bahasan sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya yang dilaksanakan kepada Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah ?
2. Bagaimana penerapan atau implementasi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah ?
3. Bagaimana evaluasi yang dilakukan kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah ?

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi yang berupa computer atau laptop dan infokus sebagai media pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah. Alasannya bahwa budaya guru yang mengajar masih mengalami keterbatasan secara fisik maupun secara keilmuan terhadap teknologi informasi tersebut.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Ingin mengetahui upaya yang dilaksanakan kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah Merangin.
- b) Ingin mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah Merangin.
- c) Ingin mengetahui evaluasi kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah.

2. Kegunaan Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

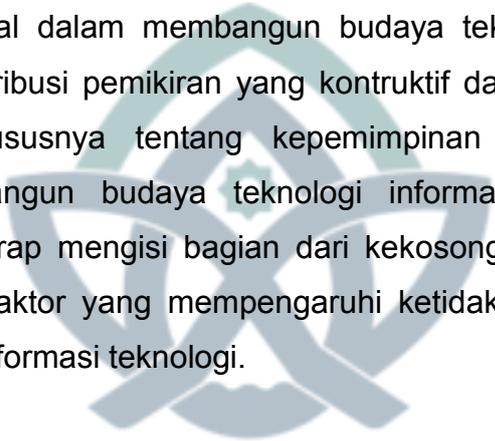
Hasil penulisan dan penelitian ini dapat berguna sebagai:

a. Secara teoritik

Memperoleh wawasan tambahan dan pengalaman lebih luas terkait tentang kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi. Penelitian ini juga bermaksud untuk memenuhi gelar secara akademik jajaran strata dua dengan memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.I)

b. Secara praktik

Sebagai sumbangsih pemikiran kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah untuk menerapkan kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi. Sebagai kontribusi pemikiran yang konstruktif dan sistematis bagi pembaca, khususnya tentang kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi. Bagi peneliti selanjutnya harap mengisi bagian dari kekosongan penelitian ini. Misal, terkait faktor yang mempengaruhi ketidak stabilan budaya penggunaan informasi teknologi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

A. Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan upaya dan pola perilaku yang sering diterapkan pemimpin dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Gaya kepemimpinan lebih terfokus pada sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain.

Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga seorang pemimpin mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga seorang pemimpin mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Seorang pemimpin juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasi, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah diterapkan.¹⁰ Gaya kepemimpinan merupakan sikap, gerak gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah memiliki tiga tipe yakni kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan *laissez faire*.¹¹

¹⁰Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.230

¹¹Ibid., hal.200

- a. Kepemimpinan otokratis, merupakan kepala Madrasah sumber kebijakan. Kepala Madrasah merupakan segalanya, sedangkan guru, staf, dan pegawai lainnya di pandang sebagai orang yang melaksanakan perintah pimpinan. Tipe ini memandang bahwa segala sesuatunya di tentukan oleh kepala Madrasah, sehingga Keberhasilan Madrasah terletak pada kepala Madrasah.
- b. Kepemimpinan demokratis ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat, sehingga guru, staf dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang diembannya. Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pegawai lainnya.
- c. Kepemimpinan *laissez faire* memberikan kebebasan mutlak kepala guru, staf dan pegawai lainnya. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada guru, staf dan pegawai lainnya. Tipe ini menunjukkan bahwa kepala Madrasah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya. Kepala Madrasah berperan sebagai seorang yang di bebani tugas untuk memimpin Madrasah. Bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tertentu. Tercapainya tujuan tersebut perlu adanya gaya kepemimpinan sesuai dengan beberapa kriteria diatas.

2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional seringkali berdampingan dengan kepemimpinan transaksional. Hal ini disebabkan karena setiap perilaku kepemimpinan melahirkan antara pemimpin yang dipimpin. Menurut Bass dalam Danim Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang memelihara dan melanjutkan status quo, sedangkan kepemimpinan transformasional melibatkan perubahan dalam organisasi, bertentangan dengan kepemimpinan yang di rancangan untuk memelihara status quo. Kepemimpinan tranformasional yakni model kepemimpinan yang

mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong segala unsur yang ada di Madrasah.¹² Kepemimpinan transformasional dan transional cenderung tidak dapat dipisahkan karena didalamnya kepemimpinan tersebut tidak terlepas dari transaksi antara pemimpin dan yang di pimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerjakaryawan atau guru. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah dalam berhadapan dengan bawahan yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gayayang berorientasi pada karyawan atau guru. Kepala madrasah berorientasi kepadatugas artinya mengarahkan, mengawasi secara ketat bawahannya untuk memastikan bahwa tugas yang dijalankan bawahan memuaskan. Kepala madrasahyang berorientasi kepada bawahan mencoba memotivasi dan bukanmengendalikan, mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas denganmembiarkan mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi mereka,membentuk hubungan persahabatan saling percaya dan saling menghormati antar anggota organisasi madrasah.

Gaya kepemimpinan memandang organisasisebagai suatu sistem yang berguna, terdiri atas bagian-bagian yang salingberkaitan. Perilaku kepemimpinan kepala madrasah dapat diwujudkan dalam gayakepala madrasah dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakanpola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktifitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.Aktivitas pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dapat berupapengembangan program madrasah, memperhatikan warga madrasah, bagaimanapemimpin berkomunikasi dengan bawahan, dan dapat dikatakan sebagai seorangkepala madrasah dalam mempengaruhi warga madrasah yang dipimpinnyamelalui proses untuk mencapai tujuan madrasah.

¹² Sudarwan Danim dan Suparno, Op.cit., hal.53

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.¹³

*Transformational leader encourage follower to do more than required are proactive and follower to attain Unexpected goals*¹⁴.Kepemimpinan transformasional memberikan dorongan kepada anggotanya agar untuk banyak melakukan berbagai perubahan melalui proaktif, sehingga tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan konstruktif terhadap bawahan, bahkan memberikan motivasi bawahan agar mampu berbuat lebih baik dengan mendorong bawahannya, mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi yang di iringi dengan meningkatkan kebutuhan.¹⁵ Dalam islam juga telah dijelaskan tentang kepemimpinan dalam Al Qur'an Surah Al A'raf ayat 43:

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ الَّذِي هَدٰنَا لِهٰذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا اَنْ هَدٰنَا اللّٰهُ

Artinya :..... Segala puji bagi Allah yang telah memimpin kami untuk mendapatkan surga ini, tidaklah kami menemui jalan ini sekiranya Allah tidak memimpin kami.....(Q.S Al-A'raf: 43)¹⁶

Seorang pemimpin memiliki kemampuan strategi dalam sebuah organisasi karena kesejahteraan dan kemajuan ditentukan oleh moralitas dan kompetensi kepemimpinan .teladan yang baik bagi manusia adalah Rasulullah. Beliau adalah teladan hidup yang menyemai kebaikan dalam rangkaian keindahan hidup. Beliau adalah tonggak teladan dalam untuk meraih sukses menjadi Interpreneur.¹⁷Implementasi kehidupan dunia

¹³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008),hal.88

¹⁴ Amir Sadeghi, Zaidatul Akmaliah, " *Transformasional Leadership and its Predictive Effect on leadership Effectiveness*" *international Journal Bussiness and Sosial science*, Vol.3 No.7,2014,Hal. 187

¹⁵ Bahar Agus Setiawan, Muhits, *Transformasional Leadership ilustrasi di bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal.97

¹⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, op.cit, hal.155

¹⁷ Veithzal Rivai, Op.cit., hal. 334

merupakan bentuk transformasi nilai-nilai spiritual yang terlihat secara nyata.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen yakni *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual), *individualized Consideration* (Pertimbangan Individu).¹⁸

Idealized influence (pengaruh ideal) merupakan perilaku pemimpin yang memiliki visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari bawahan. *Idealized influence* juga disebut dengan pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi permasalahan. Komponen *idealized influence*, (1) melibatkan para staf guru dan pegawai dan stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis madrasah, dan program kerja tahunan madrasah. (2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan (3) mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, (4) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, (5) memiliki sifat kebapaan (*paternalistik*) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (*maternalistik*) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.¹⁹

Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional) merupakan perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol dan memfokuskan upaya bawahan, dan menginspirasi

¹⁸Ahmad Badrus Hisbullah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru*, Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017, Hal. 49

¹⁹Eduarodus Sepryanto Nadur, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah Pada Konteks Pendidikan di Indonesia*, Jurnal Penelitian, Volume 21, No. 1, Mei 2017 hlm. 48-61. Hal. 56

bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. Komponen *inspirational motivation*, yaitu (1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolegial, (2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi instrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, (3) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai konsensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk selalu lebih maju, (4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, (5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, (6) mengembangkan kerjasama tim yang kuat dan kompak.

Intellectual stimulation (Stimulasi intelektual) perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat. Komponen *intellectual stimulation*, yaitu (1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, (2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala madrasah, (3) kepemimpinan yang mendidik, (4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal. Kepemimpinan transformasional *Intellectual stimulation* Kepala Madrasah memiliki beberapa ciri yang pertama kepala madrasah memberikan kepercayaan staf dan guru dalam melaksanakan tugas dari dinas maupun madrasah. Kedua kepala madrasah memberi penghargaan diri kepada guru yang melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran. Ketiga kepala madrasah memberi kesempatan staf maupun guru yang melakukan kesalahan untuk menyelesaikan sendiri, namun bila dirasa masalah yang terjadi tidak dapat

diselesaikan kepala madrasah akan menindak lanjuti melalui musyawarah/rapat.

Individualized Consideration (Pertimbangan Individu) pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized Consideration* dari kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka memonitor dan menumbuhkan peluang. Komponen *individualized consideration*, yaitu (1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kebutuhan para anggota, (2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, (3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Menurut Tannebaum dalam Nanang Fatah menyebutkan gaya kepemimpinan yang baik merupakan perpaduan yang serasi antara struktur tugas dan kekuatan sosial. Ada tiga kekuatan yang harus pertimbangan yang harus dipertimbangkan yaitu : kekuatan pada pemimpin, kekuatan pada bawahan, dan kekuatan pada situasi.²⁰ Kerjasama antar tiga kekuatan ini selayaknya berjalan secara seimbang dan selaras. Manusia adalah unik dengan berbagai perilaku yang berbeda, begitu halnya seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula terhadap anggotanya. Perilaku pemimpin inilah kemudian yang menimbulkan gaya kepemimpinan.²¹ Pimpinan yang berkualitas adalah pemimpin yang mampu beradaptasi terhadap situasi dan gaya tuntunan organisasi. Keefektifan kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi yang terjadi terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan pula.

²⁰Nanang Fattan, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal.91

²¹Veitzal Rival, Op.cit., hal. 265

Teori kepemimpinan terdiri atas teori kepemimpinan klasik dan teori kepemimpinan modern. Teori kepemimpinan klasik meliputi: (1) gaya kepemimpinan model Taylor; (2) gaya kepemimpinan model Mayo; (3) studi Iowa; (4) studi Ohio; dan (5) studi Michigan. Teori kepemimpinan modern meliputi: (1) teori orang besar (*great man*), (2) sifat-sifat (*traits*), (3) perilaku (*behavioral*), (4) situasional (kontingensi), (5) transaksional (6) transformasional dan kharisma, dan (7) Pancasila.²² Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian tujuan organisasi. Ada aspek penting dalam proses kepemimpinan adalah hasil rangkaian koneksi dari interaksi antara pemimpin orang yang dipimpin dan situasi.²³

Kepemimpinan transformasional adalah berupa tindakan seseorang yang mengkoordinasi, mempengaruhi dan mengarahkan guna mencapai tujuan. Kemudian transformasi yakni mengubah sesuatu dengan bentuk lain menjadi lebih berpotensi.²⁴ Kepemimpinan yang terorganisir akan mampu memberikan koordinasi terhadap anggota dengan baik, karena pada dasarnya seseorang pemimpin memiliki visi dan misi tertentu guna mencapai satu tujuan.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat diartikan sebagai bentuk atau gaya yang diterapkan kepada madrasah dalam mempengaruhi para bahwahnya (guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua peserta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.²⁵ Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi anggotanya. Gaya kepemimpinan kepada madrasah dalam mempengaruhi tenaga pengajar untuk membangun budaya teknologi informasi.

²²Husaini Usman, *Manajemen, Teori praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal.316

²³ Saiful Sagala, *Etika dan Moralitas Pendidikan*, (Jakarta : Kencana,2013),hal. 148

²⁴ Husaini Usman, op.cit., hal 382

²⁵ Sudarman Danim, Suparno, op.cit., hal 50

Menurut Giltinane ada tiga tipe kepemimpinan transaksional, yaitu: *Continget reward* (Pemberian penghargaan saat target tercapai), *management by exception active* (ada intervensi sebelum terjadi permasalahan), dan *managemen by exception-passive* (ada intervensi ketika permasalahan muncul). Ketiga tipe kepemimpinan ini sangat efektif untuk mencegah dan menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan madrasah.²⁶ Kepemimpinan transaksional dapat di implikasikan dalam bentuk penghargaan yang diberikan kepala madrasah terhadap mitra kerja yang bekerja dengan lebih baik dan efektif. Adanya transaksi antara pemimpin dan bawahan yang berupa reward tertentu.

Kepemimpinan transaksional pada prinsipnya sangat tergantung pada pertukaran imbalan antara pimpinan dengan bawahan. Kesepakatan antara pimpinan dan bawahan tentang apa yang seharusnya dikerjakan oleh seorang bawahan dimaksudkan untuk memperoleh imbalan atau agar dapat menghindari hukuman. Namun demikian kepemimpinan transaksional juga menyangkut nilai-nilai, akan tetapi nilai-nilai tersebut hanya relevan dengan proses pertukaran atau keuntungan timbal balik. Dengan demikian seorang pemimpin transaksional juga mengakui kebutuhan dan keinginan bawahan, serta menjelaskan bahwa keduanya hanya bisa dicapai dengan memuaskan jika para bawahan mencurahkan kinerjanya sesuai dengan kebutuhan.

Efektivitas kepemimpinan transaksional ditentukan oleh kemampuan seseorang pemimpin memberi imbalan bagi pekerjaan yang berhasil dan hukuman bagi pelanggaran aturan main yang disepakati, juga ditentukan oleh kemampuan seseorang bawahan untuk menilai atau membandingkan antara kebaikan dengan kekurangan dan transaksi yang dilakukan dengan pemimpinnya. Kepemimpinan ini mempunyai karakteristik utama yakni pertukaran antara kinerja dengan imbalan.

²⁶ Giltinane, CL. Leadership Style and Theories. (*Nurshing Standard. 2013*), 35-39. Hal 36

Burns dalam Husaini Usman menyebutkan tentang devinisi kepemimpinan transformasional sebagai” *aproces in which leaders and followers raise to higher of morality and motivation*”. kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses antara pemimpin dan anggota dalam meningkatkan moral dan motivasi. Gaya kepemimpinan ini akan mampu membawa kesadaran para pengikut (follower) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, kebertanggung jawab, kepedulian edukasional, dan cita-cita bersama.²⁷ Seorang pemimpin perlu memunculkan pemikiran yang lebih produktif, dan menjalin kepedulian antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang cerdas adalah pemimpin yang berupaya memberikan motivasi serta menginspirasi anggotanya. Hal ini bersirat dalam surat Al Hasyr ayat 18 berikut ini:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaknya setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. Q.S. 59: 18).*²⁸

Pemimpin transformasional memberikan motivasi agar anggotanya menjadi kreatif dalam mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah secara logis. Selain dari pada itu, pendidikan dalam islam yang efektif dan transformasional bersifat *challenging*. Peserta didik di tantang untuk mengkaji topik-topik yang dipelajari secara kritis, ikut serta dan berpartisipasi, bekerja sama secara aktif dan produktif dalam

²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, Loc.it., hal 382

²⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, op.cit., hal 548

pembelajaran.²⁹Berbicara tentang pemimpin yang bertanggung jawab berawal dari dirinya sendiri. Setiap manusia adalah seorang pemimpin, baik secara personal maupun kelompok. Terutama menjadi pemimpin bagi diri sendiri.

Ada empat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ini lebih efektif dan memuaskan jika diterapkan di lembaga pendidikan. Pertama, kepemimpinan transformasional secara keseluruhan sangat berkaitan dengan kepuasan pemimpin dan persepsi positif terhadap efektivitas pemimpin. Kedua, kepemimpinan transformasional secara keseluruhan sangat berkaitan dengan kemauan para anggota organisasi untuk bekerja secara ekstra. Ketiga, tingkat organisasi memiliki pengaruh terhadap persepsi guru dan karyawan terhadap efektivitas dan pengembangan. Persepsi tersebut memiliki korelasi positif dengan kepemimpinan transformasional. Keempat, kualitas kepemimpinan yang dikaitkan dengan pengaruh transformasional adalah kharisma, visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang didasarkan pada kepentingan individu.³⁰

Kemudian ada tiga sosok pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional di madrasah. Pertama, kepala madrasah membantu para guru dan karyawan dengan mengembangkan dan menjaga kultur madrasah yang kolaboratif dan profesional. Kedua, kepala madrasah membantu perkembangan pengembangan guru dan karyawan. Ketiga, kepala madrasah membantu guru dan karyawan dalam memecahkan masalah bersama-sama secara efektif.³¹ Kepala madrasah berperan membantu kinerja guru agar budaya yang ada di suatu madrasah tetap ada dan dibudayakan sebagaimana mestinya.

²⁹ Anshori, *Transformasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hal. 26

³⁰ Bush, Tony dan Marianne Coleman. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*.(Yogyakarta: IRCiSoD. 2010), Hal, 78

³¹ Bush, Tony dan Marianne Coleman, Op.cit, Hal 76

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

*Transformasional leadership style has their own four dimensions that include Idealized Influence (II), Individual Consideration (IC), Intellectual Stimulation (IS) and Inspirational Motivasi (IM).*³² Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yang berpengaruh yakni individu, pertimbangan, intelektual rangsangan dan menginspirasi. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan aspek yang dianggap penting dalam mewujudkan generasi muda yang bermoral. Kepemimpinan transformasional yang bermaksud disini adalah peran kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi.

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif di bidang pendidikan terhadap pencapaian tujuan guru dan siswa. Artinya, kepemimpinan transformasional saat ini merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi dunia pendidikan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan transformasional tentunya akan mempunyai dampak sekecil apapun terhadap budaya teknologi Informasi.

Implementasi yang diterapkan kepala Madrasah sebagai seseorang pemimpin transformasional dilakukan dengan berbagai cara diantaranya:

- a. Mengajak seluruh perangkat Madrasah agar mampu bekerja sama dalam menjadikan Madrasah lebih baik.
- b. Menerima ide dari anggota seperti tenaga pengajar atau staff lainnya.
- c. Menciptakan visi dan misi.
- d. Menjadi pemimpin yang telan yang dilandasi oleh nilai-nilai yang baik
- e. Menjadi *agent of change* dengan memberikan contoh bagaimana menggagas melaksanakan suatu perubahan yang positif.³³ Penjelasan diatas memberikan pemahaman bahwanya kepemimpinan transformasional secara umum memberikan arahan, bimbingan, dan

³² Farid Ahmmad dkk, "Impact of Transformational Leadership On Motivation in Telecommunication Sector" *Journal Of Management Policies and Practices*, vol. 2 No. 2, 2014 hal 14

³³ U. Syaefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012) hal. 174

contoh yang baik seperangkat Madrasah atau anggota lainnya. Kerjasama dilakukan dengan tujuan tercapainya tujuan, visi dan misi.

Pemimpin transformasional dapat menciptakan perubahan yang signifikan dan bertindak sebagai agen perubahan, menumbuhkan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi, dan loyalitas di antara pengikut, memperkenalkan citra baru atau pandangan masa depan dan menciptakan komitmen yang baik.

Pedoman yang harus dipegang seorang pemimpin yang berusaha menginspirasi dan memotivasi bawahannya adalah sebagai berikut:³⁴ Pertama: Menyatakan visi yang jelas dan menarik. Para pemimpin transformasional memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru. Sebuah visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai organisasi atau akan jadi apakah sebuah organisasi itu akan membantu orang untuk memahami tujuan, sasaran dan prioritas dari organisasi. Hal ini memberikan makna pada pekerjaan, berfungsi sebagai sumber keyakinan diri dan memupuk rasa tujuan bersama. Akhirnya, visi membantu tindakan dan keputusan dari setiap anggota organisasi, yang mutlak berguna saat orang-orang atau kelompok diberikan otonomi dan keleluasaan yang cukup besar dalam keputusan pemerintahan mereka.

Kedua: Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat tercapai. Tidak cukup hanya menyampaikan sebuah visi yang menarik, pemimpin juga harus meyakinkan para pengikut bahwa visi itu memungkinkan. Amatlah penting untuk membuat hubungan yang jelas antara visi itu dengan sebuah strategi yang dapat dipercaya untuk dapat mencapainya.

Ketiga bertindak secara rahasia dan optimis. Para pengikut tidak akan meyakini sebuah visi kecuali pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian. Adalah penting untuk tetap optimis tentang kemungkinan keberhasilan kelompok itu dalam mencapai visinya, khususnya dihadapan halangan dan kemunduran sementara. Keyakinan

³⁴Sumarto, Amir Faisol, dan Hidayat, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*, (Jambi: Salim Media, 2016), Hal 45

dan optimisme seseorang manajer dapat amat menular. Amatlah baik untuk menekankan apa yang telah dicapai sejauh ini daripada banyak lagi yang harus dilakukan. Amatlah baik untuk menekankan aspek positif dari visi itu daripada halangan dan bahaya yang akan dihadapi. Keyakinan diperlihatkan baik dalam perkataan maupun tindakan. Kurangnya keyakinan diri tercermin dalam bahasa yang terhuyung dan tentatif dan beberapa isyarat nonverbal.

Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut. Pengaruh yang memberikan motivasi dari sebuah visi bergantung pada batasan dimana bawahan yakin akan kemampuan mereka untuk mencapainya. Orang akan memiliki kinerja yang lebih baik saat seorang pemimpin memiliki harapan yang tinggi bagi mereka dan memperlihatkan keyakinan terhadap mereka. Memperlihatkan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting. Sebuah visi diperkuat dengan perilaku kepemimpinan yang konsisten dengannya.

4. Kelebihan dan Kelemahan Kepemimpinan Transformasional

Kelebihan dan kelemahan ibarat sisi mata uang, dimana ada kelemahan tidak lain jelaslah ada kelebihanannya. Kelebihan kepemimpinan transformasional menurut Bass dalam Senny dkk antara lain :³⁵

- a. Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan.
- b. Memiliki keberanian
- c. Memiliki kepercayaan terhadap orang lain
- d. Sebagai motor penggerak nilai-nilai positif.
- e. Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu.
- f. Memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan yang kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian.
- g. Memiliki visi dan misi yang jelas.

³⁵Mei Hardika Senny, dkk, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga", Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2, Mei 2018: 197-209. Hal 203

Kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan dalam memberikan motivasi dan inovasi terhadap anggotanya. Disamping itu juga memiliki tujuan yang jelas sesuai dengan visi dan misi.

Menurut James ada tujuh kelemahan utama kepemimpinan Transformasional yakni sebagai berikut:³⁶ Pertama adalah ambiguitas yang mendasari pengaruh dan prosesnya. Teori ini gagal menjelaskan variabel yang berinteraksi antara kepemimpinan transformasional dan hasil kerja positif. Teori akan lebih kuat jika proses pengaruh esensial diidentifikasi lebih jelas dan digunakan untuk menjelaskan bagaimana masing-masing jenis perilaku mempengaruhi setiap jenis variabel mediasi dan hasil.

Kedua adalah penekanan berlebih dari teori tentang proses kepemimpinan di tingkat diad. Minat utama adalah untuk menjelaskan pengaruh langsung pemimpin terhadap pengikut individu, bukan pengaruh pemimpin pada proses kelompok atau organisasi. Contoh-contoh proses tingkat kelompok yang relevan meliputi: (1) seberapa baik pekerjaan diorganisasikan untuk memanfaatkan personel dan sumber daya; (2) seberapa baik kegiatan kelompok yang saling terkait terkoordinasi; (3) jumlah persetujuan anggota tentang tujuan dan prioritas; (4) rasa saling percaya dan kerja sama di antara anggota; (5) tingkat identifikasi anggota dengan grup; (6) kepercayaan anggota terhadap kapasitas kelompok untuk mencapai tujuannya; (7) pengadaan dan penggunaan sumber daya secara efisien; dan (8) koordinasi eksternal dengan bagian lain dari organisasi dan pihak luar. Bagaimana para pemimpin mempengaruhi proses kelompok ini tidak dijelaskan dengan baik oleh teori kepemimpinan transformasional.

Proses organisasi juga kurang mendapat perhatian dalam sebagian besar teori kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan dipandang

³⁶Odumeru, James A, Ifeanyi George Ogbona, " Transformasional Vs Transaksional Theories" Internasional Review of Management and Bussines Reseach, Vol 2. No 2 , 2013. Hal 5

sebagai penentu utama efektivitas organisasi, tetapi efek sebab akibat dari perilaku pemimpin pada proses organisasi yang akhirnya menentukan efektivitas jarang dijelaskan secara rinci dalam sebagian besar studi tentang kepemimpinan transformasional. Teori kepemimpinan transformasional akan mendapat manfaat dari deskripsi yang lebih rinci tentang pengaruh pemimpin pada proses kelompok dan organisasi.

Ketiga, alasan teoretis untuk membedakan antara perilaku tidak dijelaskan dengan jelas. Konten yang tumpang tindih sebagian dan tingginya korelasi antara perilaku transformasional menimbulkan keraguan tentang validitas konstruk mereka. Sebagai contoh, stimulasi intelektual secara operasional didefinisikan sebagai menyebabkan bawahan mempertanyakan kepercayaan tradisional, untuk melihat masalah dengan cara yang berbeda, dan untuk menemukan solusi inovatif untuk masalah. Kontennya beragam dan ambigu. Tidak ada deskripsi yang jelas tentang apa yang sebenarnya dikatakan atau dilakukan pemimpin untuk memengaruhi proses kognitif atau perilaku bawahan.

Keempat, mengidentifikasi penghilangan beberapa perilaku transformasional dari teori kepemimpinan transformasional asli yang bukti empiris telah terbukti relevan. Beberapa dari mereka termasuk menginspirasi (menanamkan karya dengan makna), mengembangkan (meningkatkan keterampilan pengikut dan kepercayaan diri), dan memberdayakan (memberikan suara dan kebijaksanaan yang signifikan kepada pengikut).

Kelima adalah tidak cukupnya spesifikasi variabel situasional dalam kepemimpinan Transformasional. Asumsi dasar teori kepemimpinan transformasional adalah bahwa proses dan hasil kepemimpinan yang mendasarinya pada dasarnya sama dalam semua situasi. Kepemimpinan transformasional bermanfaat bagi pengikut dan organisasi terlepas dari situasinya. Studi telah menunjukkan bahwa faktor situasional dapat mempengaruhi efek kepemimpinan transformasional pada pengikut dan hasil kerja.

Keenam, mengidentifikasi situasi di mana kepemimpinan transformasional merugikan. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memiliki efek yang merugikan pada pengikut dan organisasi. percaya bahwa kepemimpinan transformasional bisa dalam mendukung manajemen puncak, pemilik dan manajer. Pengikut dapat ditransformasikan ke tingkat keterlibatan emosional yang begitu tinggi dalam pekerjaan seiring waktu sehingga mereka menjadi stres dan kelelahan. Pemimpin individu dapat mengeksploitasi pengikut (bahkan tanpa menyadarinya) dengan menciptakan tingkat keterlibatan emosional yang tinggi ketika tidak diperlukan. Jika anggota organisasi dipengaruhi oleh pemimpin yang berbeda dengan visi yang bersaing, hasilnya akan meningkatkan ambiguitas peran dan konflik peran. Para pemimpin yang membangun identifikasi yang kuat dengan subunit mereka dan tujuannya dapat meningkatkan motivasi anggota, tetapi persaingan yang berlebihan dapat muncul di antara berbagai subunit organisasi. Ketika kerjasama antar unit diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, hasilnya dapat berupa penurunan efektivitas organisasi. Kemungkinan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hasil negatif perlu diselidiki dengan metode penelitian yang dirancang untuk mendeteksi efek tersebut.

Terakhir, seperti kebanyakan teori kepemimpinan, teori kepemimpinan transformasional mengasumsikan stereotip kepemimpinan heroik. Kinerja yang efektif oleh seorang individu, kelompok, atau organisasi diasumsikan bergantung pada kepemimpinan oleh seorang individu dengan keterampilan untuk menemukan jalan yang benar dan memotivasi orang lain untuk mengambalnya. Dalam sebagian besar versi teori kepemimpinan transformasional, adalah dalil dasar bahwa seorang pemimpin yang efektif akan memengaruhi para pengikut untuk melakukan pengorbanan diri dan mengerahkan upaya yang luar biasa. Pengaruh itu searah, dan mengalir dari pemimpin ke pengikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Ketika korelasi ditemukan antara kepemimpinan transformasional dan bawahan komitmen atau kinerja, hasilnya ditafsirkan sebagai menunjukkan bahwa pemimpin mempengaruhi bawahan untuk berkinerja lebih baik. Ada sedikit minat dalam menggambarkan proses pengaruh timbal balik atau kepemimpinan bersama. Para peneliti mempelajari bagaimana para pemimpin memotivasi pengikut atau mengatasi perlawanan mereka, bukan bagaimana para pemimpin mendorong pengikut untuk menantang visi pemimpin atau mengembangkan yang lebih baik.

5. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasi dan Kepemimpinan Transaksional.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan transaksional yang dapat memberikan arahan dan menjelaskan perilaku yang diharapkan serta memberikan reward dan *punishment*, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.³⁷ Kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki hubungan erat yang tidak dapat terpisahkan. Suatu kepemimpinan jelaslah adanya transaksi.

*Transactional Leadership, also known as managerial leadership, focuses on the role of supervision, organisation, and group performance: transactional leadership is a style of leadership in which the leader promotes compliance of his followers through both rewards and punishments. Unlike transformational leadership, leadership using the transactional approach are not looking to change the future, they are looking to merely keep things the same. These leaders pay attention to followers' work in order to find faults and deviations. This type of leadership is effective in crisis and emergency situations, as well as when projects to be carried out in a specific fashion.*³⁸

Kepemimpinan transaksional, juga dikenal sebagai manajemen kepemimpinan yang berfokus pada pengawasan, organisasi, dan

³⁷ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, op.cit., hal 232.

³⁸ Odumeru James A, Ifeanyi George Ogbona, "Transformational Vs Transaksional Theories" *International Review Of Management And Business Ressearch*, Vol 2, No 2, 2013, hal 358

kelompok. Tidak seperti kepemimpinan transformasional pemimpin menggunakan pendekatan peralihan tidak melihat untuk mengubah masa depan, mereka mencari hanya untuk menjaga hal-hal yang sama. Para pemimpin memperhatikan pengikut berkerja dalam rangka untuk mencari kesalahan dan menyimpangan. Tantangan perubahan secara globalisasi telah mendorong perlunya gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional. Kepemimpinan yang dipandang sebagai kepemimpinan yang akan mampu menghadapi tantangan yang mengalami perubahan baik itu disadari maupun tidak perlu didasari bahwa organisasi memiliki baik dimensi, sehingga perubahan dan transformasi organisasi bukan satu-satunya masalah yang perlu dilakukan.

Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional bukan untuk dipertentangkan. Keduanya mempunyai ciri yang berbeda, sehingga organisasi itu merupakan sistem yang kompleks serta dinamika yang intens. Kedua gaya tersebut diperlukan dalam konteksnya masing-masing. Hanya kepemimpinan transaksional jelas sulit punya kemampuan kompetitif di era perubahan. Kepemimpinan transformasional jelas memerlukan terutama untuk menjaga kesinambungan organisasi, bukan untuk dipertahankan namun supaya perubahan dapat memperoleh pijakan kuat dan organisasi.

Robin dan Judge dalam suhar menyatakan bahwa, *transformasional and transactional leadership complement each other, but that doesn't mean they are quality important. Transformational leadership builds on top of transactional leadership and produce levels of follower effort and performance that go beyond what would occur with a transactional approach alone. But the reverse isn't true. So if you are a good transactional leader but do not have transformational qualities, you will like onli only be a mediocre leader. The best leaders are transactional and transformational.*³⁹

Kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan transaksional bersifat saling melengkapi (komplementer). Adanya kepemimpinan transformasional bukan berarti kepemimpinan transaksional

³⁹ Suharsaputra Uhar, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), hal 63

menjadi usang, karena kepemimpinan terkait gaya dan karakter pemimpin. Tidak dapat dikatakan bahwa selain kepemimpinan transformasional kepemimpinan lainnya tidak dapat diterapkan. Berikut perbedaan kepemimpinan transformasional dan transaksional yang di kemukakan oleh Bass dan Avelio dalam Danim. Kepemimpinan transformasional Versus kepemimpinan transaksional terlihat pada tabel di bawah :

Tabel 1. Perbedaan antara kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.⁴⁰

Transformasional	Transaksional
1. Atribut-atribut pengaruh ideal	1. Kontigensi ganjaran (contigence reward)
2. Perilaku pengaruh ideal	2. Managemen dengan pengecualian aktif (active management by axception)
3. Motivasi inspirasional	3. Managemen dengan pengecualian pasif (pasive management by axception)
4. Stimulasi intelektual	
5. Individualisasi konsiderasi	

Kepemimpinan transformasional dibangun di atas kepemimpinan transaksional dan akan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja yang melebihi yang terjadi dalam kepemimpinan transaksional, dan tidak sebaliknya. Hal ini berarti bahwa jika seorang pemimpin berhasil dengan kepemimpinan transaksional tapi tidak punya kualitas transformasional, pemimpin tersebut hanya menjadi pemimpin penengah, oleh karena itu pemimpin terbaik adalah pemimpin transaksional sekaligus transformasional.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

⁴⁰ Sudarwan Danim dan Suparno, op.cit., hal 54

Kepala Madrasah terdiri dari dua kata, yaitu kepala dan Madrasah (berasal dari bahasa arab) yang berarti madrasah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan Madrasah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, Kepala Madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin madrasah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Memimpin adalah *leadership*, yang merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan madrasah dengan lebih optimal.⁴¹

Kepala madrasah bertanggung jawab atas kinerja seluruh personil Madrasah yang dipimpinnya dan menjamin dan menjamin layanan belajar yang memenuhi standar. Adapun guru pendidik bertanggung jawab atas seluruh peserta didik dalam memenuhi ketrampilan dan kompetensi.⁴² Seorang pemimpin bukan sekedar memerintah bawahan akan tetapi ikut serta dalam pelaksanaan dan perencanaan. Seorang pemimpin perlu berpratisipasi dan bergabung dalam mengkoordinasi tujuan pembelajaran.

Kepala Madrasah juga perlu memiliki karakteristik pribadi yang mencakup: dorongan, motivasi untuk memimpin, kejujuran integritas, kepercayaan diri, inisiatif, kreativitas, orisinalis, fleksibilitas, kemampuan kognitif, pengetahuan bisnis dan kharisma.⁴³ Peran seorang kepala madrasah perlu bersifat *multitalen*, yakni tidak hanya memberikan perintah, akan tetapi berbagai sikap perlu dimiliki dengan seimbang antar yang umum dan personal. Sehingga akan muncul generasi yang lebih

⁴¹ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, op.cit., hal 49.

⁴² Saiful Sagala, *Etika dan Moralitas Pendidikan*, (Jakarta : Kencana,2013),hal. 158

⁴³ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2013), hal.169

berkualitas terutama menginspirasi peran guru dalam membangun budaya teknologi informasi.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan erat dengan pelaksanaan program pendidikan. Tercapainya tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kriteria Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kemampuan dalam memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kepala madrasah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan program kegiatan yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru, masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki organisasi dengan tujuan pendidikan formal ini tercapai sepenuhnya. Unsur personal madrasah di antaranya adalah kepala madrasah, guru, murid, dan karyawan. Di samping itu madrasah sebagai lembaga pendidikan formal ada di bawah instansi atasan, kantor Kementerian agama kota dan kanwil di tingkat provinsi serta kemenag tingkat kabupaten yang bersangkutan.

Organisasi madrasah secara berkala dievaluasi untuk melihat efektif tidaknya mekanisme kerja pengelolaan madrasah dan organisasi madrasah itu diputuskan oleh kepala madrasah dengan mempertimbangkan pendapat dari komite madrasah. Menurut Martinis

Yamin dan Maisah, tugas kepala madrasah dalam melakukan proses manajemen terhadap pendidik (guru) dan tenaga kependidikan, yaitu:⁴⁴

- a. Madrasah dalam hal ini kepala madrasah menyusun program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan. Program ini disusun dengan memperhatikan standar pendidik dan tenaga kependidikan dan disesuaikan dengan madrasah, termasuk pembagian tugas, mengatasi bila terjadi kekurangan tenaga, menentukan sistem penghargaan, dan pengembangan profesi bagi setiap pendidikan dan tenaga kependidikan serta-menerapkannya secara profesional, adil, dan terbuka.
- b. Pengangkatan pendidik dan tenaga kependidikan tambahan dilaksanakan oleh penyelenggara madrasah.
- c. Madrasah perlu mendukung upaya promosi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesionalisme. Pendidik dan tenaga kependidikan yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum dan madrasah.
- d. Madrasah mendayagunakan guru/pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia bermutu dan mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaan secara optimal.

2. Indikator kepala madrasah yang efektif

Indikator kepala madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Memiliki visi yang kuat tentang masa depan madrasah, dan mampu mendorong semua warga madrasah untuk mewujudkannya.
- b. Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga madrasah.

⁴⁴ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gunung Persada, 2010),h. 49-51

- c. Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas serta memberi umpan balik (*feedback*) yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
- d. Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisasi stress dan konflik negatif.
- e. Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga madrasah secara kreatif, produktif dan akuntabel.
- f. Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran.
- g. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.⁴⁵

Kepala madrasah yang efektif mampu memberikan contoh dan mengajak guru untuk melaksanakan program yang telah direncanakan. Selain itu juga melakukan evaluasi kegiatan dan program guna memperbaiki kekurangan dan berupaya untuk menjadi lebih baik.

3. Ciri-ciri Kepala Madrasah profesional

Kepala Madrasah profesional harus cerdas serta bijaksana. Kepala Madrasah yang profesional menurut Sanusi dkk dalam Juni Priansa diantaranya sebagai berikut :

- a. Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.
- b. Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, manusiawi, dan teknis.
- c. Kemampuan untuk memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja.
- d. Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial, ekonomis, dan politik terhadap pendidikan.⁴⁶

⁴⁵ Mulyasa, Op.cit, Hal 19-22

4. Tugas profesional Kepala Madrasah

Menurut Suderajad dalam Baharun tugas pokok dan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah.⁴⁷

- a. Perencanaan madrasah dalam arti menetapkan arah madrasah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
- b. Mengorganisasikan madrasah dalam arti membuat membuat struktur organisasi (*stucturing*), menetapkan staff (*staffing*) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizing*).
- c. Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh *external marketing*.
- d. Mangawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga madrasah.
- e. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

Selain itu ada juga tugas profesional kepala Madrasah diantaranya yakni: *educator* (Pendiidik), *Manajer*, *Administrator*, *Supervisor*(pengawas), *Inovator*, *Motivator* yang disingkat dengan EMASLIM.⁴⁸

Educator merupakan peran dan tugas sebagai pendidik yang harus mampu menyusun program pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, melaksanakan evaluasi, melakukan hasil analisis, hasil belajar dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Kemampuan kepala madrasah sebagai *educator* dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah dalam membimbing guru, staf dan pegawai lainnya,

⁴⁶ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, op.cit., hal 50

⁴⁷ Hasan Baharun, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah", *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol.6 No. 01, 2017. Hal, 6

⁴⁸ Ibid,. Hal 55

kemampuan membimbing peserta didik, mengikuti kemajuan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) serta kemampuan memberikan contoh dan teladan yang baik kepada semua mitra kerja madrasah.

Manajer dapat dilihat dari kemampuan dalam menyusun program kerja di Madrasah, menyusun organisasi kepegawaian yang tepat, kemampuan menggerakkan staff untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas, kemampuan mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh madrasah.

Administrator berperan dan bertugas dalam mengelola administrasi proses belajar mengajar dan bimbingan konseling, kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, keuangan yang diwujudkan dalam kelengkapan dan akuntabilitas tentang penggunaan dan laporan keuangan. Kemampuan kepala madrasah sebagai administrator juga dapat dilihat dari kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana serta kemampuan mengelola administrasi persuratan.

Supervisor (pengawasan) memiliki peran dan fungsi yang sangat strategis, hal demikian dapat dilihat dari kemampuan program supervisi pendidikan, kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan yang baik serta kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah.

Inovator merupakan kepala madrasah yang memiliki kemampuan mencari dan menemukan gagasan-gagasan untuk pembaharuan di madrasah serta kemampuan untuk melaksanakan pembaharuan. Madrasah yang efektif dipimpin oleh kepala madrasah yang mempunyai kepemimpinan yang efektif pula. Pada era globalisasi saat ini dimana persaingan begitu sangat ketat menuntut madrasah sebagai lembaga pendidikan tampil sebagai organisasi pendidikan yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu, madrasah memerlukan kepala madrasah yang mempunyai inovasi yang tinggi.

Motivator berperan dan berfungsi memberikan motivasi kepada semua pihak madrasah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas di

Madrasah secara baik dan benar. Kemampuan kepala madrasah sebagai motivator dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah mengatur lingkungan kerja di madrasah, kemampuan mengatur suasana kerja, sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan tentram. Selain dari pada itu juga dapat menimbulkan kreativitas dan ide yang cemerlang. Kepala madrasah juga harus memberikan penghargaan bagi semua pihak madrasah yang berprestasi dan memberikan hukuman bagi yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.

Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.⁴⁹ Kepala madrasah dalam mewujudkan visi dan misinya di bantu oleh pihak lain dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Evaluasi

Evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) daripada sesuatu, berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu dalam rangka mengambil suatu

⁴⁹Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Edisi 2* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 17

keputusan. Berdasarkan pengertian tersebut, beberapa hal tentang evaluasi, yakni:⁵⁰

- a. Evaluasi adalah suatu proses bukan suatu hasil (produk). Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi adalah gambaran kualitas dari pada sesuatu, baik yang menyangkut tentang nilai atau arti. Sedangkan kegiatan untuk sampai kepada pemberian nilai dan arti itu adalah evaluasi. Gambaran kualitas yang dimaksud merupakan konsekuensi logis dari proses evaluasi yang dilakukan. Proses tersebut tentu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, dalam artian terencana, sesuai dengan prosedur dan aturan, dan terus menerus.
- b. Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan kualitas dari pada sesuatu, terutama yang berkenaan dengan nilai dan arti.
- c. Proses evaluasi harus ada pemberian pertimbangan (*judgement*). Pemberian pertimbangan ini pada dasarnya merupakan konsep dasar evaluasi. Melalui pertimbangan inilah ditentukan nilai dan arti (*worth and merit*) dari sesuatu yang sedang dievaluasi. Tanpa pemberian pertimbangan, suatu kegiatan bukanlah termasuk kategori kegiatan evaluasi.
- d. Pemberian pertimbangan tentang nilai dan arti haruslah berdasarkan kriteria tertentu. Tanpa kriteria yang jelas, pertimbangan nilai dan arti yang diberikan bukanlah suatu proses yang dapat diklasifikasikan sebagai evaluasi. Kriteria ini penting dibuat oleh evaluator dengan pertimbangan (a) hasil evaluasi dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (b) evaluator lebih percaya diri (c) menghindari adanya unsur subjektivitas (d) memungkinkan hasil evaluasi akan sama sekalipun dilakukan pada waktu dan orang yang berbeda, dan (e) memberikan kemudahan bagi evaluator dalam melakukan penafsiran hasil evaluasi.

⁵⁰ Asrul, Rosyadi Ananda, Rosnita, "Evaluasi Pembelajaran" (Bandung: Citapustaka Setia, 2015), Hal 4

Cakupan evaluasi dalam dunia pendidikan terbagi atas tiga bagian yakni⁵¹:

1. Evaluasi pembelajaran merupakan inti bahasan evaluasi yang kegiatannya dalam lingkup kelas atau dalam lingkup proses belajar mengajar. Evaluasi pembelajaran kegiatannya termasuk kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh seorang guru dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa.
2. Evaluasi program mencakup program bahasan yang lebih luas. Cakupan bisa dimulai dari evaluasi kurikulum sampai pada evaluasi program dalam suatu bidang studi. Sesuai dengan cakupan yang lebih luas maka menjadi objek evaluasi program juga dapat bervariasi, termasuk diantaranya kebijakan program, implementasi, dan efektifitas program.

Hal terpenting yang harus dipahami adalah tujuan evaluasi program harus dirumuskan dengan berdasar pada titik tolak tujuan program itu sendiri. Evaluasi program dilakukan untuk mengukur tingkat ketercapaian program. Informasi yang diperoleh dari evaluasi program akan sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan sebagai bahan rekomendasi. Dengan demikian, evaluasi program bersifat decision oriented, berorientasi pada pengambilan keputusan atau dilakukan dalam rangka pengambilan keputusan. Hasil atau wujud dari evaluasi adalah rekomendasi dari evaluator untuk mengambil keputusan (*decision making*). Terdapat berbagai macam kemungkinan hasil pengambilan keputusan evaluator terhadap program yang dievaluasi, (a) menghentikan program (dengan alasan tepat); (b) merevisi atau memperbaiki program (disebutkan bagian mana yang harus direvisi, apa alasan dan bagaimana saran perbaikan); (c) melanjutkan program (dengan alasan jelas); dan (d) menyebarluaskan program (seluruh atau

⁵¹ Sukardi, *Op.cit* Hal 5

sebagian program, apa alasannya, ke mana disebarluaskan, dan bagaimana cara menyebarkan).⁵²

3. Evaluasi system merupakan evaluasi dibidang yang cukup luas, macam-macam kegiatan yang termasuk evaluasi system diantaranya evaluasi diri, evaluasi internal, evaluasi eksternal dan evaluasi kelembagaan untuk mencapai tujuan tertentu suatu lembaga sebagai contoh evaluasi akreditasi lembaga pendidikan.

C. Budaya Teknologi Informasi

Pengetahuan teknologi informasi menurut pendapat beberapa ahli ternama Haqq dan Keen, dkk dalam Abdul Kadir mengatakan bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi computer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim informasi. Teknologi yang menggabungkan computer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video.⁵³ Pendapat diatas memberikan gambaran secara umum bahwasanya teknologi informasi cenderung mengarah media yang memberikan dan menyampaikan informasi. Secara umum informasi teknologi lebih kearah pada media computer.

Teknologi informasi memiliki perkembangan yang sangat cepat dari waktu ke waktu sehingga berdampak positif maupun negatif terhadap kehidupan sehari-hari. Kehadiran teknologi tidak dapat disahkan dari kehidupan manusia. Aktivitas manusia juga dipengaruhi oleh budaya teknologi informasi. Budaya teknologi dilingkungan pendidikan akan berdampak lebih besar terhadap perubahan peserta didik maupun tenaga pengajar.

⁵²Mada Sutapa, *Evaluasi Program Sekolah*, (Departemen Pendidikan Nasional :Universitas Negri Yogyakarta, 2009). Hal 4

⁵³ Abdul Kadir, *Pengantar Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), hal 2

Peranmadrasah terhadap budaya teknologi diantaranya sebagai berikut:⁵⁴

- 1) Sebagai lembaga yang memegang peran efektif dalam menanggulangi dampak negatif kemajuan teknologi, Madrasah perlu menetapkan seperangkat aturan atau tata tertib madrasah yang jelas kepada peserta didik berkaitan dengan peman-faatan dan penggunaan teknologi di madrasah. Misalnya madrasah melarang siswa MTS membawa *handphone* ke madrasah. Aturan ini selain untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan (pencurian hp) juga bermaksud agar siswa lebih fokus dalam pembelajaran di madrasah.
- 2) Pada masa proses pembelajaran, guru selalu mem-berikan sosialisasi dan penekanan tentang manfaat serta dampak buruk dari tekno-logi bagi anak. Dengan demikian diha-rapkan siswa menjadi lebih bijaksana dalam memanfaatkan teknologi.
- 3) Mempertimbangkan pemakaian teknologi informasi dalam pendidikan, khususnya untuk anak di bawah umur yang masih harus dalam pengawasan ketika sedang melakukan pembelajaran dengan tekno-logi informasi. Madrasah hendaknya melakukan analisis untung ruginya pemakaian teknologi tersebut bagi peserta didik.
- 4) Tidak menjadikan teknologi informasi sebagai media atau sarana satu-satunya dalam pembelajaran, misalnya madrasah tidak hanya mendownload *e-book*, tetapi masih tetap membeli buku-buku cetak, tidak hanya berkunjung ke *digital library*, namun juga masih berkunjung ke perpustakaan.
- 5) Guru hendaknya memberikan pengajar-an-pengajaran etika dalam berteknologi informasi agar teknologi informasi dapat dipergunakan secara optimal tanpa menghilangkan etika.
- 6) Menggunakan *software* yang dirancang khusus untuk melindungi „kesehatan“ anak. Misalnya saja program *nany chip* atau *parents lock*

⁵⁴ Muhammad Ngafifi, “Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup dalam Perspektif Sosial Budaya”, *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, Vol. 02, No. 01, 2014. 33-47. Hal 45

yang dapat memproteksi anak dengan mengunci segala akses yang berbau seks dan kekerasan.

- 7) Guru harus mampu menjadi sosok tela-dan bagi peserta didik dalam ber-teknologi yang bertanggung jawab, pro-porsional, dan profesional. Misalnya guru tidak membawa hp dan mengangkat telepon ketika sedang mengajar, guru tidak bermain *game online* atau *facebook* dan *twiter* ketika siswa diminta menger-jakan tugas.
- 8) Madrasah menjadi *pioneer* dalam pemanfaatan teknologi yang ramah lingkungan dalam upaya pembangunan yang berkelanjutan. Misalnya menggunakan genset yang memiliki kadar emisi rendah dan menggunakan peredam suara sehingga tidak menimbulkan kebisingan yang mengganggu aktifitas pembelajaran, dan memanfaatkan *hardware* komputer yang telah rusak sebagai alat peraga pembela-jaran.
- 9) Madrasah memberikan kegiatan ekstrakurikuler komputer dan internet agar siswanya tidak ketinggalan kemajuan teknologi. Selain itu madrasah juga dapat melakukan kegiatan ekstrakurikuler keterampilan teknologi sehingga siswa tidak hanya mahir sebagai *end user* dari teknologi tapi diharapkan siswa mampu memiliki ide, gagasan yang kreatif dan inovatif dalam menemukan teknologi tepat guna dalam ruang lingkup yang sederhana.

Jhon Storey menyebutkan *culture is synonymous with what structuralist and post-structuralist call signifying practies*.⁵⁵ *Cultural studies draws on those approaches that hold that identity is a response to something external and different form it (an other)*.⁵⁶

Budaya identik dengan kegiatan yang bersifat praktisi secara langsung. Budaya juga merupakan sesuatu yang menjadi perbedaan atau keunikan dalam kehidupan. Dahulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan

⁵⁵ John Storey, *Culture Theory and Popular Culture*, Fifth Edition, (University Of Sundeland, Peorson Longman, 2008), hal 2

⁵⁶ Andrew Edgar and Peter Sedgwick, *Culture Theory The Key Concept*, (New York: Reutledge, 2008) hal 167

bersifat rohani, seperti agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya.⁵⁷ Budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berfikir, merasa, mempercayai dan Mengusahakan apa yang patut menurut budayanya.⁵⁸ Budaya adalah suatu kebiasaan yang diciptakan oleh suatu organisasi, menjadi pelaturan yang harus dijalankan dalam menjalankan aktivitas/kegiatan sehari-hari.⁵⁹

Menurut Taliziduhu Ndara dalam Syaiful Sagala mengatakan bahwa budaya organisasi dapat diamati sebagai gejala sosial dari level mikro dan bisa juga sebagai gejala administrasi dari sudut makro, dan organisasi adalah input bagi usaha mencapai tujuan.⁶⁰ Budaya Madrasah yang baik diasosiasikan dengan motivasi dan prestasi siswa yang tinggi meningkatkan kolaborasi antar guru dan mengubah sikap guru terhadap perkerjaannya kedepan menjadi lebih baik. Praktis semua sikap guru baik ketika berada didalam kelas maupun diluar kelas dan Madrasah sangat ditentukan sikap positif guru terhadap tugasnya. Oleh karena itu, sebagai guru yang profesional mereka tidak akan pernah membedakan latar belakang rekan kerja dari segi latar belakang pendidikan, suku, agama dan keturunan. Mereka akan bekerja untuk berkompetisi dalam mendidik menjadikan anak didik pada keberhasilan akademik menuju ke jenjang pendidikan selanjutnya.

Budaya organisasi berfungsi sebagai perkecil konflik, melaksanakan koordinasi dan pengawasan, mengurangi ketidak pastian, memberikan motivasi kepada anggota, dan mendorong tercapainya keunggulan yang kompetitif.⁶¹ Memperkecil konflik dalam penelitian ini terkait pembangunan budaya teknologi informasi yang masih cukup rendah. Kepala Madrasah sebagai koordinator sekaligus pengawas

⁵⁷ Hikmat, *Managemen Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal 201

⁵⁸ Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Alfabeta, 2013), hal 111

⁵⁹ Maisah, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013), hal 88

⁶⁰ Syaiful Sagala, *Op.cit.*, hal 112

⁶¹ Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hal 141

anggota atau tenaga pengajar lainnya khususnya dalam membangun budaya teknologi informasi. Kepemimpinan transformasi mampu memberikan motivasi terhadap anggota agar tercapainya keunggulan madrasah tersebut.

*Culture related to people, and in includes thair farticular shared history, language, habits, custom, and values.*⁶²Bila sudah terbentuk maka keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan harapan-harapannya cenderung relatif stabil serta memiliki pengaruh yang kuat terhadap Madrasah. Budaya menggambarkan cara kita melakukan segala sesuatu, atau budaya terdiri dari hubungan-hubungan, bukan sekedar sistem bentuk dan sistem yang stabil. Kebudayaan diartikan sebagai suatu maniprestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok kebudayaan di pandang sebagai suatu yang lebih dinamis, bukan suatu yang kaku dan statis.⁶³Budaya Madrasah yang positif diasosiasikan motivasi dan prestasi siswa yang tinggi, meningkatkan kolaborasi atau guru, dan mengubah sikap guru terhadap pekerjaannya kedepan menjadi positif. Pembelajaran produktif dan deduktif, menyenangkan atau membosankan dan sebagainya sangat di tentukan oleh budaya Madrasah.

Budaya Madrasah adalah sekumpulan nilai yang melandari perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang di praktikkan oleh kapala Madrasah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar Madrasah. Budaya Madrasah adalah seluruh pengalaman psikologis para peserta didik baik bersifat sosial, emosional, maupun intelektual yang diserap oleh mereka selama berada dilingkungan Madrasah.

Perkembangan dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah memberikan dampak yang sangat signifikan kesemua aspek kehidupan manusia. Perkembangan teknologi memiliki dampak yang cukup besar diseluruh dunia, sehingga dapat menembus batas, jarak,

⁶² S.Merry, Michael. *Culture, Identity, and Islamic Schooling*. (New York: Pilgrave Macmillan,2007), hal. 72

⁶³ Hikmat, Loc. Cit. Hal 201

tempat, ruang dan waktu. Pengaruhnya pun meluas ke berbagai kehidupan, termasuk bidang pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses peningkatan nilai sosial, budaya, moral dan agama serta mempersiapkan peserta belajar menghadapi tantangan dan pengalaman. Dunia pendidikan memerlukan proses pembelajaran yang efektif dan efisien guna menjadikan peserta didik mampu menyerap informasi dan pengetahuan serta teknologi yang dipelajarinya sebagai bagian dari dirinya.

The essence of the technological imperative is conveyed by the word "impact". *This perspektive views technology as an exogenous force which determines or strongly constrains the behavior of individuals and organizations.*⁶⁴ Teknologi dianggap penting karena berpengaruh terhadap pembentukan perilaku maupun organisasi. Teknologi merupakan solusi tepat bagi penyelesaian masalah dalam bidang pendidikan. Pemanfaatan teknologi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi akan mengatasi ketinggalan perkembangan dari negara maju. Teknologi informasi dan komunikasi bagi dunia pendidikan memberikan kontribusi untuk mempercepat pemerataan kesempatan belajar dan meningkatkan mutu pendidikan.

Budaya teknologi informasi yang dimaksudkan dalam pembahasan ini adalah kinerja guru yang dilakukan secara berulang-ulang dalam metode pembelajaran. Salah satu metode yang digunakan dalam pembelajaran adalah membiasakan guru mengajar dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada, seperti computer. Budaya cenderung kepada sesuatu yang sering dilakukan secara berulang-ulang dan menjadi kebiasaan tertentu. Kepala madrasah berupaya ingin menaikan budaya penggunaan teknologi informasi, sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman dan menjadikan peserta didik lebih berkualitas dalam pembelajaran.

⁶⁴ Lynne, *Information Technology and Organization Change: Causal Structure Theory and Reseach, store, Management Sciece*, USA, Vol 34 No. 5, 1988, hal 585

Keterkaitan budaya teknologi informasi dengan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu upaya inovasi kepala madrasah dalam membangun dan membiasakan penggunaan media teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Transformasional membutuhkan upaya pembiasaan agar anggota dapat menjalankan tugas setiap masing-masing anggota. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara budaya teknologi informasi dengan kepemimpinan transformasional.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang tidak dapat berdiri sendiri namun terkait dengan nilai, budaya dan kebiasaan. Produk yang dihasilkan lembaga ini diharapkan berupa lulusan yang memiliki kompetensi unggul guna menghadapi kompetisi di dunia global.

D. Penelitian Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian sebelumnya memberi gambaran dan perbedan dengan penelitian ini, berikut relevansi penelitian terkait kepemimpinan transformasional.

1. Resti Fauziah, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru", yang dilaksanakan pada tahun 2015. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya disiplin guru karena kurangnya motivasi guru dalam membangun kinerja dengan menggunakan teknologi.⁶⁵ Penelitian sebelumnya ini juga menggunakan pendekatan kualitatif. Artinya seputar tentang pembahasan kepemimpinan mayoritas lebih luas dideskripsikan dalam bentuk naratif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada fokus permasalahan. Penelitian sebelumnya lebih mengarahkan terhadap peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan, sedangkan dalam penelitian ini terarah pada pembangunan budaya teknologi informasi. Menginformasikan peran, menerapkan evaluasi

⁶⁵Resti Fauziah, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru*. Tesis IAIN Jambi, 2015, hal. 126

kepala madrasah atau sebagai kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi.

2. Roy Johan, dkk, pada tahun 2014 tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan”. Penelitian yang dilakukan Johan ini memberikan gambaran tentang adanya perubahan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Hal penting yang disarankan dalam penelitian sebelumnya yakni untuk memperkuat kepemimpinan transformasional perlu adanya peningkatan kemampuan anggota.⁶⁶ Penelitian sebelumnya ini merupakan penelitian kuantitatif yang memberikan penguatan dan bukti signifikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memberikan perubahan penelitian terdapat perbedaan dengan penelitian ini. Kemudian penelitian sebelumnya memberikan penguatan dan bukti yang kuat tentang kepemimpinan transformasional.
3. Mu’tasimillah “Stategi Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Kerja Produktif di Madrasah Aliah Swasta Sumenep”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Hasil dari penelitian tesis ini menunjukkan bahwa konsep budaya produktif guru adalah: Guru yang memahami terhadap pekerjaannya, guru yang mampu mengembangkan kompetensinya, guru yang mampu menyusun program pembelajaran, guru yang mampu mengevaluasi hasil, dan guru yang kompetitif. Sedangkan strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah diantaranya: membangun kebersamaan, Pengembangan SDM, studi banding, dan membudayakan disiplin dan tanggung jawab.⁶⁷ Penelitian diatas memberikan gambaran dalam penulisan tesis ini yakni terkait dengan upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membangun budaya. Perbedaannya terlihat pada salah satu variabel yang menunjukkan budaya produktif dan budaya teknologi informasi.

⁶⁶ Roy Johan, dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Yudayana*, 2014, hal.533

⁶⁷ Mu’tasimillah “*Stategi Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Kerja Produktif di Madrasah Aliah Swasta*”, Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018. Hal, 148

4. Mulyono, "Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di Madrasah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batanghari". Penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2016. Secara umum kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Mulyono yakni kepemimpinan transformasional yang ada di SMK 1 Batanghari belum bisa optimal dikarenakan manajemen dan budaya kerja guru masih rendah.⁶⁸ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terlihat pada fokus permasalahan yang terjadi. Penelitian ini berfokus pada upaya yang diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi. Kemudian letak persamaan dari segi evaluasi setelah adanya upaya dan penerapan budaya teknologi informasi tersebut.
5. Joni Arman, "Pengelolaan Budaya Mengajar Di SMA 10 Kabupaten Tebo". Penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2009. Upaya yang dilakukan guru pengajar dalam meningkatkan budaya dimulai dengan menggunakan metode, media, kemudian proses pembelajaran hingga evaluasi. Kemudian yang menjadi faktor penghambat dalam pengelolaan budaya diantaranya kurangnya pengetahuan menggunakan media dan tingkat kedisiplinan yang rendah.⁶⁹ perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dilihat dari sudut pandang yang digunakan sebagai topik permasalahan. Penelitian sebelum terfokus pada budaya mengajar yang diterapkan di Madrasah, sedangkan dalam penelitian ini lebih menekankan pada budaya teknologi informasi. Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional dan budaya teknologi informasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Joni lebih terfokus pada upaya guru dalam mengelola budaya mengajar.

⁶⁸ Mulyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi* Tesis, IAIN Jambi 2016, hal. 122

⁶⁹ Joni Arman, *Pengelola Budaya Mengajar di SMA 10 Kabupaten Tebo*, Tesis, IAIN Jambi, 2009. Hal 98

6. Wawan Hadi Santoso, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa Di MI Ma’arif Bego Depok Sleman”, tahun 2018. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepala MI Ma’arif Bego merupakan pemimpin yang mempunyai jiwa transformasional.

Adapun indikator beliau dikatakan pemimpin transformasional adalah beliau mempunyai aspek *idealized influence*, yaitu mempunyai ide-ide dan terobosan dalam membangun karakter siswa kemudian menularkan ide tersebut untuk dikerjakan guru dan para siswa dalam merealisasikan visi misi dan tujuan madrasah. Pada aspek *inspiration motivation*, kepala madrasah memotivasi guru dan siswa dengan cara memberikan teladan pada mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Aspek *intellectual stimulation*, kepala madrasah memfasilitasi dan mendorong guru dan siswa selalu meningkatkan kualitas dan kompetensi diri. Terakhir aspek *individual consideration*, yaitu kepala madrasah melakukan pendekatan personal kepada guru dan siswa sehingga tercipta suasana harmonis dan nyaman di lingkungan madrasah dan lebih mudah dalam menyelesaikan masalah.⁷⁰

7. Fathul A. Aziz “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum 2013”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014. Ada enam peran kepala madrasah dalam praktik kepemimpinan transformasionalnya dalam implementasi kurikulum 2013. Pertama, melakukan sosialisasi kurikulum 2013. Kedua, membina pribadi guru dan karyawan dengan melakukan pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Ketiga, membina pribadi peserta didik. Keempat, mengubah paradigma guru. Kelima, memenuhi berbagai fasilitas dan sumber belajar yang mendukung dalam implementasi

⁷⁰ Wawan Hadi Santoso, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa di MI Ma’arif Bego Depok Sleman”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 02 Tahun 2018, 57-75. Hal 74

kurikulum 2013. Keenam, menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif-akademik, baik secara fisik maupun nonfisik.⁷¹

Secara umum penelitian ini juga menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional sangatlah berpengaruh terhadap perubahan peserta didik, sehingga dalam hal diatas dapat merubah karakter peserta didik. Penelitian diatas dianalisis melalui indikator kepemimpinan tranformasional yang membentuk karakter siswa, sedangkan dalam karya ilmiah ini lebih terfokus pada upaya kepala madrasah selaku pemimpin yang transformasional dalam meningkatkan budaya teknologi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

⁷¹ Fathul A. Aziz, Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Kurikulum 2013”, *Jurnal Insania*, Vol.19, No.01, Tahun 2014. Hal 20.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan naturalistik, karena dilakukan pada kondisi yang alamiah.⁷² Kualitatif merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk melihat lebih mendalam suatu fenomena yang kemudian menjadi masalah dalam sebuah penelitian. Metode kualitatif berhubungan dengan kehidupan manusia dalam tipe dan situasi yang berbeda, tujuan yang berbeda, dan dari perspektif yang berbeda pula.⁷³ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif di karena kan penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan permasalahan yang berkaitan dengan interaksi sosial berupa kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya informasi teknologi.

Penelitian deskriptif kualitatif merupakan hasil pengolahan data secara deskripsi dalam bentuk gambar atau hasil wawancara. Penelitian kualitatif deskriptif tidak berkaitan dengan angka. Perolehan data dikumpulkan melalui pengambilan gambar atau dokumentasi, hasil wawancara, catatan lapangan, serta arsip pendukung lainnya. Penelitian kualitatif merupakan hasil temuan yang sesuai dengan lapangan tanpa harus menggunakan angka sebagai tolak ukur kevalidan data. Alasan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dikarenakan peneliti hanya sebatas ingin mengetahui kemudian mendeskripsikan hasil penelitian yang sesuai rumusan masalah yang disebutkan diatas.

⁷²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014) 8

⁷³Rully Indrawan dan Poppy Yaniati, *Metode Penelitian*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), 69

B. Situasi sosial dan subjek penelitian

1. Situasi Penelitian

Situasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah lokasi yang menjadi tempat penelitian berlangsung. Tempat yang di jadikan situasi penelitian dalam penulisan tesis ini yakni di Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin tempat tersebut menjadi sumber informasi yang akan digali oleh peneliti, baik yang bersifat langsung mau pun tidak langsung, misalkan pengamatan yang disengaja atau tidak disengaja. Berawal dari observasi peneliti mulai mengumpulkan berbagai macam informasi hingga melanjutkan pada penelitian yang sebenarnya.

Ada pun alasan penulis memilih lokasi penelitian di Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pemenang Barat Kab. Merangin karena madrasah tersebut memiliki keterbatasan dalam penggunaan media informasi teknologi komputer.namun,proses pembelajaran belum memenuhi ketentuan pembelajaran di era teknologi informasi seperti sekarang ini. Seperti model pembelajaran yang menggunakan media komputer atau leptop dengan infokus.

2. Subjek Penelitian

Subjek yang di maksud dalam penelitian ini adalah informan yang diminta informasi terkait tema penelitian yaitu kepala madrasah,guru pengajar,dan siswa. Menggunakan subjek penelitian karena peneliti membutuhkan informan tertentu yang berhak untuk memberikan informasi-informasi yang akan di peroleh. Tujuan memilih informan tertentu dikarenakan orang tersebut dianggap lebih tau dan bertanggung jawab penuh terkait tema pembahasan yang di maksud yakni tentang budaya informasi teknologi.

Subjek penelitian ini diambil dengan cara purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dimana misalnya orang tersebut yang di anggap yang paling tahu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Tentang apa yang diharapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang teliti.⁷⁴ Berdasarkan teknik ini. Maka ditetapkan menjadi informasi kunci utama adalah kepala madrasah, serta disukung oleh keterangan wakil kepala Madrasah, guru, siswa 3 orang, serta karyawan Madrasah ditetapkan sebagai informan tambahan. Alasan menggunakan *purposive sampling* karena peneliti memiliki kebebasan dalam memilih informan. Sehingga mempermudah peneliti untuk lebih selektif dalam memilih informal, atau bisa juga atas dasar rekomendasi dari yang lebih berwenang seperti kepala Madrasah.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data penelitian merupakan suatu data yang diketahui, maksudnya segala sesuatu yang sudah terjadi sebagai fakta dan merupakan bukti yang di temukan secara empiris melalui penelitian dikenal dengan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Sebagaimana dikemukakan diawal bahwa data adalah seluruh informasi empiris dan dokumentatif yang diperoleh dilapangan oleh kasebagai pendukung kearah kontruksi ilmu secara ilmiah dan akademis. Sedangkan data primer adalah data yang diambil langsung dari peneliti kepada sumbernya tanpa adanya perantara. Sumber yang dimaksud dapat berupa benda-benda, situs atau manusia.⁷⁵ Dalam penelitian ini data primer yang penulis maksudnya dipenelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara secara mendalam secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.

⁷⁴ Sugiono, op.cit, hal. 300

⁷⁵ Mukhtar. *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah*. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007

Penelitian kualitatif sangat membutuhkan data primer, oleh karena itu seseorang peneliti nantinya harus terjun langsung kelokasi Penelitian, data primer ini sangat penting bagi peneliti sebab akan menentukan apakah *grandtourney* selama ini benar atau salah, jika data primer diambil melalui orang lain maka keabsahan data atau keakuratan data tidak valid, ketika ditanya peneliti akan bingung jika data diambilkan oleh orang lain.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.⁷⁶ Data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti. Data sekunder dikenal juga sebagai data-data pendukung atau pelengkap data utama yang dapat digunakan oleh peneliti. Jenis data skunder ini dapat berupa gambar-gambar, dokumentasi, grafik, tulisan-tulisan tangan dan berbagai dokumen lainnya. Diperoleh langsung atau tidak langsung oleh peneliti juga dapat berupa datanya sendiri yang berupa dokumentasi yang dihimpun dari situasi sosial.

Data sekunder yang penulis maksudnya dalam peneliti ini yaitu data yang diperoleh melalui dokumen tertulis dan Arsip Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin, adapun data-data tersebut:

- 1) Historis dan geografis Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin.
- 2) Struktur organisasi Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin.
- 3) Keadaan sarana dan prasarana.
- 4) Keadaan guru serta karyawan yang berada di madrasah tersebut
- 5) Keadaan siswa.
- 6) Laporan Teknis Madrasah MTsN Pinang Merah

⁷⁶ Ibid, hal.90

Data sekunder merupakan data yang diperlukan oleh peneliti untuk menunjang hasil penelitiannya, data sekunder ini biasanya berhubungan langsung dengan arsip pihak yang diteliti, sehingga peneliti tidak bisa secara langsung mendapatkannya, akan tetapi memerlukan orang-orang tertentu yang nantinya dapat memberikan data tersebut. Data sekunder sebagai data pelengkap setelah peneliti mendapatkan data primer sebab dari data sekunder inilah akan dibandingkan dengan hasil data primer yang setelah itu peneliti dapat menarik suatu kesimpulan.

2. SumberData

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data merupakan sumber-sumber yang dimungkinkan seorang peneliti mendapatkan sejumlah informasi atau data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian baik data primer maupun sekunder. Sumber data dapat diperoleh dari lembaga atau situasi sosial informan, dokumentasi lembaga, badan atau historis. Semua informasi yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut belum tentu semuanya berguna bagi peneliti, karena akan disortir ulang, mana yang relevan dan terkait dengan rumusan masalah dan tema-tema yang telah ditetapkan, itulah yang nantinya akan digunakan.

Apabila peneliti menggunakan kuensioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda gerak atau proses sesuatu.⁷⁷ Sumber data dalam penelitian ini meliputi : 1). Keadaan, 2) orang-orang yang dijadikan responden/informan, 3) dokumentasi. Keadaan merupakan situasi yang terjadi dilapangan sebagai informasi pendukung. Responden dalam penelitian ini adalah orang-orang yang akan dimintai informasi lebih lanjut terkait tema pembahasan. Dokumen yang dimaksud merupakan pendukung dari informasi penelitian.

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta,2014), hal 172

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan, kemudian mencatat fenomena yang terjadi. Observasi merupakan bagian penting dalam penelitian. Observasi dalam penelitian kualitatif berupa konteks alami atau natural. Jika dalam eksperimental observasi dilakukan dalam laboratorium.⁷⁸ Observasi merupakan pengamatan secara langsung oleh peneliti, baik itu secara tersistematis maupun tidak. Informasi utama dapat diperoleh melalui observasi. Observasi dilakukan secara langsung dalam beberapa waktu tertentu hingga titik jenuh peneliti. Alasan menggunakan observasi karena informasi utama dapat diperoleh melalui informasi.

Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan informasional kepala Madrasah dalam meningkatkan budaya penggunaan teknologi informasi bagi guru, upaya, pelaksanaan, evaluasi, kendala-kendala serta upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah dalam meningkatkan budaya penggunaan teknologi informasi bagi guru. Melalui observasi peneliti langsung melakukan pengamatan umum tentang :

- a. Upaya kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi.
- b. Pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin.
- c. Historis dan geografis.
- d. Keadaan dan jumlah tenaga Pengajar.
- e. Keadaan dan jumlah karyawan, jumlah siswa, dan struktur organisasi.

Pengamatan yang peneliti lakukan yakni secara pengamatan terlibat, artinya peneliti melibatkan di dalam kehidupan maupun lingkungan yang menjadi tempat penelitian. Hal ini bertujuan agar penelitian dapat

⁷⁸Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2016), 143

memahami dan melihat gejala-gejala yang ada sesuai dengan yang dipahami oleh lingkungan yang diteliti.⁷⁹ Teknik pengumpulan data dilakukan secara pengamatan terlihat karena penelitian ikut serta secara langsung dilingkungan Madrasah tersebut

2. Wawancara

Metode wawancara, adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti atau dalam wawancara *face to face* antara penelitian dengan informan untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan memperoleh data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab suatu permasalahan penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit.⁸⁰ Bentuk wawancara dilaksanakan secara struktur dan tidak struktur. Secara terstruktur yakni penelitian mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu. Misalkan pertanyaan diajukan kepada kepala Madrasah tertentu :

- a. Upaya kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin.
- b. Penerapan kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin.
- c. Evaluasi kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab. Merangin.

Wawancara tidak hanya berfokus pada rumusan masalah, akan tetapi perlu adanya pengembangan pertanyaan yang menjawab rumusan

⁷⁹ Hamid Patlima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,2010), hal.65

⁸⁰ Sugiono, Op.cit., hal, 137.

masalah yang dimaksud. Wawancara tidak hanya dilakukan kepada kepala Madrasah saja karena jika hanya satu informan maka kevalidan data masih belum jelas. Penelitian ini butuh informan lain sebagai pendukung dan memvalidasi keabsahan data yang diperoleh. Seperti wawancara dengan pengajar seputar berisi tentang:

- a. Upaya yang diterapkan Kepala Madrasah dalam rangka membangun budaya teknologi informasi.
 - b. Kendala yang menjadi faktor penghambat terbangunnya budaya teknologi informasi di Madrasah.
 - c. Penerapan atau implementasi yang di terapkan kepala Madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi.
 - d. Peran guru dalam pengembangan budaya teknologi informasi di Madrasah, dan sebagainya.
3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang cukup lengkap, valid, dan bukan atas dasar suatu pemikiran. Metode ini hanya mengambil data yang sudah ada seperti indeks prestasi, jumlah siswa, pendapatan, jumlah penduduk dan sebagainya.⁸¹Dokumentasi dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan beberapa foto sebagai pendukung keabsahan data, catatan lapangan yang bersumber dari hasil wawancara, hasil rekaman, arsip profil Madrasah, baik secara geografis maupun keadaan siswa dan guru, dan sebagainya.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan versi Miles dan Huberman dengan mengemukakan empat aktivitas yang dilakukan melalui pendekatan ini yaitu: pertama pengumpulan data, kedua

⁸¹Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008),158

reduksi data, ketiga *display* data, keempat verifikasi/ mencari kesimpulan.⁸² Alasan memiliki teknik analisis data Milles dan Huberman dikarenakan lebih terstruktur dalam penulisannya. Analisis ini diawali dengan pengumpulan data. Peneliti menerima semua jenis informasi yang bersumber dari informan. Kemudian penyaringan data, terkait hal-hal yang perlu atau tidaknya disajikan dalam bentuk narasi. Penyajian data dalam bentuk narasi teks terstruktur, dan terakhir adalah kesimpulan. Pembahasan dalam bab kesimpulan ini akan menjawab semua rumusan masalah. Beberapa komponen analisis data yakni sebagai berikut:

1. Pengumpulan data merupakan penerima informasi dalam berbagai hal baik itu tertulis maupun tidak. Alasan menggunakan pengumpulan data adalah menerima semua jenis informasi dalam bentuk apapun. Pengumpulan data dalam penelitian ini berupa catatan-catatan wawancara atau audio rekaman, lampiran profil madrasah, dan sebagainya.
2. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum atau memilih hal-hal yang penting dan hal-hal pokok dalam pola maupun tema penelitian.⁸³ reduksi data menunjukkan proses penyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mentah muncul dalam penulisan catatan laporan. Reduksi data bukan merupakan suatu yang terpisah dari analisis.
3. Penyajian data merupakan usaha merangkai informasi yang terorganisir dalam upaya menggambarkan kesimpulan dengan mengambil tindakan. Biasanya bentuk *display* (penampilan) data kualitatif menggunakan teks narasi.⁸⁴ Penampilan data ini diambil dari analisis yang sesuai dengan jawaban dari permasalahan dan berbentuk seperti teks laporan yang terlampir. Penyajian data dalam penelitian ini

⁸²Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI-Press,2007),20

⁸³ Sugiono, Op.cit., hal. 247

⁸⁴ Sugiono, Op.cit., hal. 248

digunakan karena perlunya pemaparan yang bersifat naratif dalam penelitian kualitatif.

4. Penarikan kesimpulan merupakan aktivitas analisis, dimana pada awal pengumpulan data, seorang analisis mulai memutuskan apakah sesuatu bermakna, atau tidak. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian yang menjawab beberapa rumusan masalah.

F. Uji Kevalidan Data (trushworthines)

Triagulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data.⁸⁵ Dengan kata lain triangulasi adalah proses melakukan pengujian kebenaran data tanpa triangulasi data yang diperoleh peneliti tak ubahnya hanya sebuah laporan sebuah kegiatan kepanitian yang tidak bermakna. Triagulasi sebgai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, yang dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan persfektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
5. Membandingkan hasil observasi dan wawancara dengan isi suatu dokumentasi yang berkaitan.⁸⁶ Upaya ini merupakan teknik untuk mengecek keabsahan dan kevalidan data yang diperoleh oleh peneliti. Alasan menggunakan teknik ini dikarenakan agar terhindar dari manipulasi dan ketidak validan hasil penelitian.

⁸⁵Lexy J Meleong. *Metodologi Penelitian Kualifikasi.*(Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013). Hal 330

⁸⁶Ibid.,hal.331

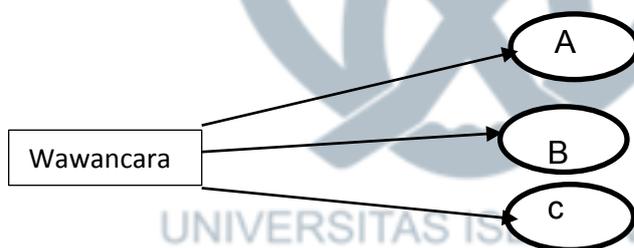
Triangulasi dapat dibedakan menjadi beberapa bagian sesuai dengan kebutuhan yang akan digunakan oleh peneliti.

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Adapun triangulasi teknik ditempuh melalui langkah-langkah menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.⁸⁷Data dan informasi diperoleh melalui wawancara secara mendalam tentang tema pembahasan, dokumentasi dan observasi partisipasi. Observasi ini dilakukan secara langsung oleh peneliti itu sendiri tanpa ada perantara dari orang lain.

b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.



Gambar : Triangulasi “sumber” pengumpulan data. (satu teknik pengumpulan data pada bermacam-macam sumber data A,B,C).⁸⁸Triangulasi sumber ini merupakan pengecekan data yang dilakukan dengan wawancara dengan informan yang berbeda akan tetapi memiliki fokus pertanyaan yang sama.

c. Triangulasi Metode

Triangulasi metode mengimplikasikan adanya model-model pengumpulan data secara berbeda (observasi, wawancara, dan testing)

⁸⁷ Sugiono,op.cit., hal 242

⁸⁸Ibid,

dengan pola yang berbeda. Pada triangulasi dengan metode ini, ada dua strategi yang digunakan yaitu pengecekan derajat kepercayaan data temuan hasil penelitian melalui beberapa teknik pengumpulan data, dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode berbeda yang sama.⁸⁹Triangulasi metode dalam penelitian ini adalah membandingkan perolehan data dengan cara yang berbeda. Seperti perbandingan hasil wawancara dengan observasi langsung, dan sebagainya.

Berdasarkan teknik triangulasi tersebut diatas, maka teori tersebut di maksud untuk mengecek kebenaran dan keabsahan data-data yang diperoleh di lapangan tentang kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi di Madrasah MTs N Pinang Merah Kec. Pamenang Barat Kab Merangin yang diperoleh dari sumber observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga dapat bertanggung jawabkan seluruh data yang diperoleh di lapangan dalam penelitian tersebut.

G. Rencana dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Bangko. Pelaksanaannya akan diperkirakan selama enam bulan, terhitung sejak bulan Desember sampai Mei 2018.

⁸⁹ Lexy J Meleong. Op.cit., hal. 330



@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



BAB IV DESKRIPSI LOKASI, HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Historis dan Geografis

Madrasah Tsanawiyah Negeri Pinang Merah pada mulainya bernama MTsS Muftahul Falah yang berlokasi di Jl. Poros Majapahit Raya, Desa Pinang Merah, dengan jumlah rombongan sebanyak tiga rombongan dengan jumlah siswa kelas satu sampai kelas tiga berjumlah lebih kurang lima puluh orang siswa, MTs ini berdiri pada tahun 1983, alumni pertama pada tahun 1984, sebagai Ketua Yayasan pada saat itu adalah salah seorang tokoh masyarakat yang bernama Sukamto, nama Yayasannya LKMD, dengan dewan pengurus MTs ini diketuai oleh Pak Sudiyo, selanjutnya sebagai tenaga pengajar adalah masyarakat desa Pinang Merah dan sekitarnya yang berminat memajukan pendidikan khususnya didesa Pinang Merah ini.⁹⁰

Masa perkembangannya MTs Negeri Pinang Merah ini pada tahun 2003 dibangungedung baru tepatnya didepan pasar kelurahan Pinang Merah sampai sekarang. Perhatian pemerintah terhadap Madrasah ini, sesuai dengan lokasi yang mengizinkan dan adanya dukungan masyarakat, pemerintah kembali menetapkan MTsS Miftahul Falah menjadi MTs Negeri Pinang Merah dan penegrian sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor W.e/1-a/HK.00.4/925/1997. Tertanggal 17 Maret 1997. Diketahui oleh Kakanwil Propinsi Jambi yang bernama Drs H. Muhammad Saleh Bina.

Secara geografis secara umumnya:

Nama Madrasah : MTSN Pinang Merah
Nomor Statistik Madrasah : 12.115020005
Propinsi : Jambi

⁹⁰ Dokumentasi, 26 Maret 2018

Kota	: Bangko
Kecamatan	: Pamenang Barat
Kelurahan	: Desa Pinang Merah
Alamat	: Jln. Majapahit Raya Desa Pinang Merah
Telepon/Hp	: 082177107954
Status madrasah	: Madrasah Negeri
Luas Tanah	: 19.054 m ²
Luas bangunan	: 1152 m ²
Luas tanah kosong	: 4952 m ²
Tahun berdiri	: 1983
Email	: mtsnpinangmerah@yahoo.com

Secara geografis MTsN Pinang Merah terletak di Jln. Majapahit Raya Desa Pinang Merah, tempat yang sangat strategis karena terletak di jalan lintas umum. Hal ini membuat masyarakat lebih mudah untuk menjangkaunya, sehingga minat untuk masuk ke Madrasah tersebut semakin meningkat. Adapun Madrasah tersebut terletak berbatasan dengan.⁹¹

- a. Sebelah timur berbatasan dengan jalan perumahan warga sekitar dan beberapa deretan ruko
- b. Sebelah barat berbatasan dengan jalan umum dan ada Bank BRI
- c. Sebelah utara berbatasan dengan perkebunan kelapa sawit
- d. Sebelah selatan berbatasan dengan perumahan warga sekitar dan SMA N 12 Merangin

2. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sistem peran, aliran aktifitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sills dalam Torang

⁹¹ Obsevasi, 26 Maret 2018

“An organization comes into existence when explicit procedures are established to coordinate the activities of a group in the interest of achieving specified objectives. The collective efforts of men may become formally organized either because all of them have some common interest or because a subgroup has furnished inducement to the rest to work in behalf of its interest.”⁹²

Organisasi merupakan suatu pergerakan dan hubungan kerja sama sejumlah orang dengan tujuan tertentu. Struktur organisasi sebagai salah satu variabel memiliki beberapa unsur yakni hubungan antar peran, pengendalian, koordinasi, sosialisasi, pembinaan anggota.⁹³ Perlu menanamkan sosialisasi dalam berorganisasi sangatlah penting untuk perkembangan dan kemajuan tercapainya suatu tujuan tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

⁹²Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2014). Hal 26

⁹³ Ibid., 28

Struktur organisasi.....



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

3. Keadaan Guru dan Siswa

a. Keadaan Guru

Guru merupakan sebuah profesi, yang mengarah pada pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan khusus, komitmen, dan tanggung jawab. Suatu profesi yang dilakukan oleh orang yang telah dilatih dan dipersiapkan untuk mendukung profesi. Dengan demikian, guru sebagai suatu jabatan profesi yang mempunyai payung hukum yang mengatur. Maka seseorang guru melaksanakan tugasnya harus didukung oleh kompetensi guru.⁹⁴ Guru merupakan pendidikan yang juga diistilahkan sebagai pengajar. Guru adalah tenaga pendidik yang ikut serta maupun berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan yang bertujuan mensejahterakan anak bangsa atau peserta didik. Profesi guru merupakan interaksi antara pengajar dan peserta didik.

Guru mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Meskipun teknologi sudah berkembang pesat, akan tetapi seorang guru tetap sangat diperlukan karena melalui guru lah sikap peserta didik dapat di didik dan dibina, meskipun karakteristik, peserta didik berbeda-beda. Maka dari itu, guru profesional sangatlah penting untuk sistem pendidikan di Indonesia. Untuk menjadi seorang guru profesional, maka guru harus.⁹⁵

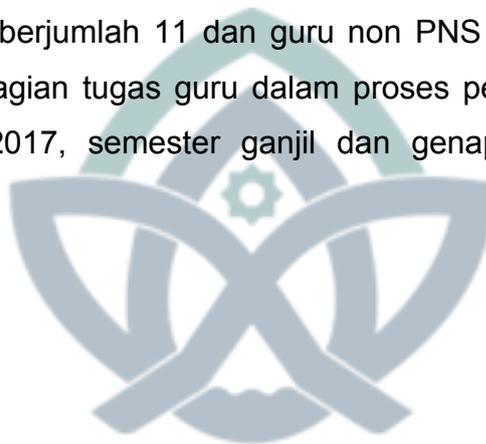
- 1) Menyukai dan mengerti dunia pendidikan, yang didukung oleh kompetensi profesional.
- 2) Menerapkan prinsip belajar yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pendidikan.
- 3) Memiliki motivasi kerja untuk membantu meningkatkan kinerja mengajar guru.

⁹⁴Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016),hal 136

⁹⁵ Ibid., 145

- 4) Mempunyai multi peran agar mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan situasi lingkungan madrasah yang harmonis.
- 5) Mengikuti perkembangan teknologi komunikasi dan informasi begi dunia pendidikan.

Perlunya pengetahuan guru terkait perkembangan teknologi komunikasi dan informasi guna kemajuan dan peningkatan proses pembelajaran. Berdasarkan dokumentasi yang di kumpulkan oleh penulis pada tahun pembelajaran 2016 -2017,MTs Negeri Pinang Merah memiliki tenanga pengajar sebanyak 32 orang, terdiri atas 12 orang Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 21 orang Guru Honorar (GTT). Guru yang telah sertifikasi yang PNS berjumlah 11 dan guru non PNS 11 orang. Secara lebih terperinci,pembagian tugas guru dalam proses pembelajaran tahun pembelajaran 2016-2017, semester ganjil dan genap adalah sebagai berikut ini.⁹⁶



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

⁹⁶Dokumentasi,28 Maret 2018

Table 4. Nama-nama guru MTs N Pinang Merah Merangin sebagai berikut :

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Sulkan S.Ag	Kepala Madrasah	
2	Subhan ,AK,S.Pd.I	Bendahara	
3	Agusmizal Z,S.Ag	Waka,bid.Akademik	
4	Supriyanto S.Pd	Waka Kesiswaan	
5	Sunduriah S.Pd	Waka Humas	
6	Arif Hidayat,S.Pd.I	Waka Sarana dan Prasarana	
7	Arif Purnomo ,S.Pd	Operator	
8	M.ihsan S,Pd.I	Kepegawaian	
9	Inda Febriyanti ,S Pd	Kesiswaan dan Umum	
10	Poniran S.Pd	Pembina OSIM	
11	Nuni Puji L,S.Pd.I	Pembina Pramuka	
12	Isnati,S.Pd.I	Perpustakaan	
13	Suhendri ,S.Pd.I	Petugas BK	
14	Halimah, S.Ag	Labor	
15	Fatkul Bari, S.Pd	Guru Qur'an Hadits	
16	Aminah,S.Pd	Guru SKI	
17	Suparmi, S.Pd	Guru PPKN	
18	Joko Sutrisno, S.Pd	Guru MTK	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

19	Marleni, S.Pd	Guru B.Ingggris	
20	Ranito, S.Pd.I	Guru B.Indonesia	
21	Feronika,S.Pd	Guru B.Indonesia	
22	Nafi'ah, S.Pd.I	Guru Mulok	
23	Siti Suhaibah S.Ag	Guru Fiqih	
24	Jusmaniarti .SE	Guru IPS	
25	Ani kusumawati S.Pd	Guru IPA	
26	Naila Fidah S.Pd .I	Guru IPA	
27	Evina Fitriani S.P.I	Guru MTK	
28	Ani Nur Utama SE	Guru TIK	
29	Riyan Adelia S.Pd.I	Guru Seni Budaya	
30	Yusri ,S.Pd.I	Guru Penjakes	
31	Karman Ss	Guru B.Ingggris	
32	Leni Ristiani S,Pd.I	Guru Bahasa Arab	

b. Keadaan Siswa

Siswa MTs N Pinang Merah yang berjumlah 284 siswa dengan berbagai latar belakang serta karakteristik kondisi sosial ekonominya kelas menengah kebawah, merupakan potensi sekaligus tantangan yang cukup besar bagi guru dan semua komponen yang ada di madrasah. Dilihat dari segi kualitas mau pun kuantitas, para siswa adalah objek sekaligus subjek dalam hal peningkatan mutu pendidikan, baik dalam kegiatan intra mau pun ekstra kurikuler.⁹⁷ Pada tahun 2017-²⁰¹⁸, jumlah siswa MTs N Pinang Merah, secara keseluruhan adalah 284 siswa, yang terdiri dari kelas VII

⁹⁷Observasi, 28 Maret 2019

lima ruangan, kelas VII lima ruang dan kelas IX empat ruangan. Adapun perincian jumlah siswa kelas VII,VIII,dan IX adalah segai berikut ini:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaiian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Table 5. Jumlah Siswa/i MTs Negeri Pinang Merah Merangin Tahun 2017-2018.⁹⁸

Kelas Paralel	Jumlah Rombongan Belajar	Siswa		
		L	P	Jumlah
VII	5	45	62	107
VIII	5	44	54	98
IX	4	35	44	79
Jumlah	14	124	160	284

4. Keadan Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung di pergunakan dalam proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi ,serta media pengajaran. Sedang prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pengajaran, seperti halaman,kebun taman madrasah ,dan jalan.sarana dan prasarana pendidikan sebaiknya dikelola sebagai berikut.⁹⁹

- a. Lengkap dan siap dipakai setiap saat dan awet
- b. Rapi, indah, bersih, anggun, dan asri sehingga menyejukkan pandangan dan perasaan siapa pun yang memasuki kompleks Madrasah.
- c. Kreatif, inovatif, responsive, dan variatif sehingga dapat merangsang timbulnya imajinasi peserta didik.

⁹⁸Dokumentasi, 28 Maret 2018

⁹⁹Mujamil Qomar,*Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*,(Jakarta:Erlangga,tt),Hal,171

- d. Memiliki jangkauan waktu penggunaan yang panjang melalui perencanaan yang matang untuk menghindari kecenderungan bongkar pasang bangunan.
- e. Memiliki tempat khusus untuk beribadah maupun pelaksanaan kegiatan sosioreligius serta musholla.

Madrasah yang berkualitas memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai. Tersedia saran dan prasarana yang digunakan oleh peserta didik sangat membantu dalam pengembangan belajar mengajar. Sarana dan prasarana merupakan salah satu sumber yang menjadi tolak ukur dan peningkatan serta kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan. Contohnya dengan adanya media teknologi informasi yang berupa laptop atau computer peserta didik mampu memperoleh pengetahuan tambahan yang lebih luas lagi dengan di pandu oleh guru. Sara dan prasarana yang ada di MTs N Pinang Merah sudah cukup memadai dan memberikan dukungan dalam pelaksanaan belajar mengajar. Meskipun belum terlihat sempurna secara keseluruhan namun sudah dianggap cukup memadai.

Table6. Data sarana dan prasarana.¹⁰⁰

No	Bangunan/Ruangan	Jumlah	Keadaan	
			Baik	Buruk
1	Ruang Kepala Madrasah	1	√	-
2	Ruang Waksek	1	√	-
3	Ruang Majelis Guru	1	√	-
4	Ruang Tata Usaha	1	√	-
5	Ruang BK/BP	1	√	-
6	Ruang UKS	1	√	-

¹⁰⁰ Dokumentasi, 3 April 2018

7	Ruang Pramuka	1	√	-
8	Ruang OSIM (Organisasi Siswa Madrasah)	1	√	-
9	Ruang Belajar	12	√	-
10	Labor IPA	1	√	-
11	Labor Komputer	1	√	-
12	Labor Bahasa	1	√	-
13	Ruang Perpustakaan	1	√	-
14	Ruang Keterampilan	1	√	-
15	Ruang Serba Guna/Gedung	1	√	-
16	WC Guru	2	√	-
17	WC Murid	4	√	-
18	Perumahan Guru	1	√	-
19	Musholla	1	√	-
20	Lapangan Olah Raga	4	√	-

5. Kegiatan Kulikuler dan Ekstrakulikuler

Keadaan ekstrakulikuler merupakan kegiatan siswa diluar jam mata pelajaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan AH dan pengamatan langsung dilapangan penelitian menemukan berbagai macam kegiatan ekstrakulikuler yang diterapkan di Madrasah tersebut.¹⁰¹

Tabel7. Kegiatan ekstrakulikuler dan Intrakulikuler di MTs Pinang Merah.¹⁰²

¹⁰¹Dokumentasi,7 April 2018

¹⁰²Dokumentasi, 7 April 2018

No	Jenis Kegiatan	Pembimbing	Keterangan
1	Futsal	Guru Penjas	√
2	Volley	Guru Penjas	√
3	Bulu Tangkis	Guru Penjas	√
4	Pramuka	Pembina Pramuka	√
5	Ibadah praktis	Guru fiqh	√
6	Pidato	Guru Bahasa arab	√
7	Tari	Guru Seni Budaya	√
8	PMR	Pembina	√
9	PASKIBRAKA	Pembina	√
10	Drum Band	Pembina	√

6. Gambaran Singkat tentang Penggunaan Teknologi Informasi di Madrasah

Kepemimpinan transormasional kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah merupakan inovasi dan motivasi kepala madrasah yang ingin memberikan kemajuan terhadap pendidikan. Kemajuan pendidikan yang dimaksud adalah seiring dengan perkembangan zaman sehingga perlunya memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran meskipun dengan keterbatasan sarana secara fisik. Kepala madrasah ingin meningkatkan budaya teknologi informasi dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pengajar dan peserta didik. Budaya yang dimaksud adalah membiasakan menggunakan media dalam hal positif yakni sebagai sarana penambah dan pencari wawasan

keilmuan yang lebih luas lagi. Sehingga menganjurkan setiap guru perlu memiliki laptop masing-masing.

Sebagian besar guru atau tenaga pengajar yang ada di MTs N Pinang Merah telah memiliki laptop sebagai media teknologi informasi. Namun masih mengalami keterbatasan dalam penggunaannya. Tidak semua guru memberikan pembelajaran melalui media komputer atau laptop. Hal ini disebabkan karena tingkat pemahaman tentang penggunaan media informasi termasuk laptop atau komputer masih rendah. Disamping itu sarana lain juga masih mengalami keterbatasan, misalnya jumlah infokus yang hanya terdiri dari tiga buah saja. Sehingga masih perlunya upaya membangun budaya teknologi informasi dikalangan pelajar maupun tenaga pengajar. Menyikapi hal ini Kepala Madrasah selaku pemimpin yang memiliki sifat transformasional perlu memberikan ide-ide yang kreatif atau motivasi terhadap tenaga pengajar dan pihak lainnya. Demikianlah sekilas pandangan tentang penggunaan media teknologi informasi yang berfokus pada komputer atau laptop di MTs N Pinang Merah.

B. Hasil penelitian dan Analisis Hasil Penelitian

1. Upaya Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah

Upaya untuk meningkatkan budaya teknologi informasi adalah dukungan dari kepala madrasah selaku pimpinan. Upaya dari internal guru akan lebih berhasil lagi apabila pimpinan ikut andil membantu dalam proses pembentukannya. Karenanya, kepala madrasah merupakan elemen terdekat dengan guru. Gaya kepemimpinan transformasional inilah nanti yang akan diterapkan sehingga mempunyai pengaruh yang positif di bidang pendidikan terhadap pencapaian tujuan guru dan siswa. Artinya, kepemimpinan transformasional saat ini merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi dunia pendidikan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja organisasi pendidikan terutama organisasi madrasah, seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala madrasah perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar setiap perubahan dalam organisasi yang dipimpinnya dapat terwujud dengan efektif. Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala madrasah secara transformasional akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan. Untuk itu kepala madrasah dapat menerapkan hal-hal berikut ini dalam rangka meningkatkan kinerja organisasinya, antara lain¹⁰³:

- a. Menetapkan tujuan, visi dan misi yang jelas, juga berusaha menentukan prioritas dan standar kerja bagi para guru dan karyawan.
- b. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan. Kepala madrasah memiliki sifat cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang terjadi saat ini dan selalu berusaha mengikuti perubahan tersebut dengan memberikan tuntunan mengenai langkah-langkah pelaksanaan kerja dan memotivasi guru dan karyawan dalam aplikasi perubahan tersebut.
- c. Membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, walaupun kadang kebijakan tersebut tidak selalu didukung oleh para guru dan karyawan. Akan tetapi kepala madrasah selalu berusaha meyakinkan kepada seluruh staf madrasah akan arti pentingnya perubahan tersebut bagi peningkatan kinerja organisasi madrasah yang dipimpinnya. Jadi dalam hal ini seorang kepala madrasah dituntut untuk memiliki sifat pemberani.
- d. Mempercayai para guru dan karyawan dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Hal ini dimaksudkan untuk membangun rasa percaya diri dari para stafnya sehingga tidak ada perasaan tidak mampu untuk

¹⁰³ Meliana Bustari, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi" di akses melalui http://eprints.uny.ac.id/76/1/5.KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI.pdf pada Maret 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

menyelesaikan tugasnya. Kepala madrasah berusaha mempertinggi probabilitas keberhasilan yang subyektif.

- e. Melakukan peran kepemimpinannya atas dasar sistem nilai, sehingga bukan atas dasar kepentingan individu maupun atas dasar desakan dari pihak luar.
- f. Mempertinggi nilai kebenaran bawahan. Dalam hal ini, kepala madrasah berupaya untuk memperluas kebutuhan guru dan karyawan, mengangkat nuansa kebutuhan para stafnya ke tingkatan yang lebih tinggi pada hierarki motivasi, dan mentransformasikan perhatian kebutuhan guru dan karyawan.
- g. Mengatasi situasi yang rumit maupun penolakan terhadap perubahan itu sendiri. Kepala madrasah berupaya untuk mengatasi permasalahan dan penolakan stafnya terhadap perubahan dengan membangun komitmen total secara sukarela terhadap tujuan dan nilai-nilai bersama.

Upaya tersebut diharapkan para staf (guru dan karyawan) dapat mempersembahkan kinerja melebihi apa yang diharapkan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala madrasah juga akan berdampak pada perkembangan kinerja organisasi madrasah yang dipimpinnya antara lain dengan memberikan kontribusi pada inisiatif-inisiatif yang menurut para guru hal tersebut memberi sumbangsih pada perkembangan belajar peserta didik misalnya melalui metode pembelajaran.

Budaya organisasi dalam hal ini meliputi ranah berpikir, afektif dan motorik yang terjadi pada kehidupan madrasah untuk perbaikan proses belajar dan peningkatan mutu belajar peserta didik. Dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional ini memang tidaklah mudah. Hal ini disebabkan adanya beberapa hambatan, misalnya saat ini organisasi madrasah masih digerakkan oleh kekuatan birokrasi yang sangat kental, dan belum berdasar atas kesadaran bersama. Hal ini berakibat masih banyak para guru dan karyawan yang belum mempunyai kesadaran untuk

melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, hambatan yang berkaitan dengan pengangkatan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan belum memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk dapat melakukan perubahan serta kepala madrasah yang sudah adapun kadang kurang mendapatkan pelatihan yang intensif sehingga kreatifitasnya sangat terbatas untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional tentunya akan mempunyai dampak sekecil apapun terhadap peningkatan budaya teknologi informasi. Beberapa hal yang dilakukan oleh kepala madrasah diantaranya sebagai berikut:

Motivasi dan inovasi merupakan suatu hal penting yang perlu dimiliki oleh kepala madrasah. Motivasi kepala madrasah terhadap bawahannya dapat memberikan sengan mitra kerjanya, sehingga adanya kesinambungan dan keseimbangan antara kerja dan tujuan madrasah tertentu. Sedangkan inovasi yakni kepala madrasah yang mampu menciptakan perubahan dengan ide-ide kreatif yang dimunculkannya. Fungsi seorang pemimpin diantaranya mampu menciptakan visi dan misi, mengembangkan budaya, menciptakan perubahan memotivasi para pengikutnya dan lain sebagainya.¹⁰⁴

Inovasi juga merupakan salah satu upaya meningkatkan mutu madrasah, sebab salah satu komponen pendidikan yang mempengaruhi keberhasilan dalam institusi pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan profesionalisasi guru dibidang pengetahuan, sikap, dan keterampilan guna melanjutkan proses inovasi di madrasah. Kreativitas, etos kerja dan komitmen yang tinggi pada pribadi guru merupakan sikap inovatif yang dibutuhkan dalam melaksanakan inovasi pendidikan. Kepala madrasah yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

¹⁰⁴Wirawan, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta : Rajawali Pers,2013),hal 68

Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan di pahami oleh bawahan sehingga mampu mencapai suatu tujuan tertentu.

Seorang Pemimpin harus mampu berinovasi dan memberikan motivasi karena pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu memberikan motivasi terhadap anggotanya. Anggota kerja yang dimaksudkan disini ada beberapa tenaga pendidik atau pegawai Madrasah lainnya. Sebagaimana Al-Qur'an telah menjelaskan dalam surah An-Nisa: 59 sbb:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ

ۗ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya :”orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri di antar kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(Q.S.An-Nisa:59)¹⁰⁵

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa kita dianjurkan taat kepada *Ulil amri* (pemimpin) diantara kita. Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah terlihat pada kemampuan merumuskan visi,misi, dan progam madrasah, menjadi agen perubahan, memiliki kharisma, memiliki empati, merangsang intelektualitas dan menumbuhkan kreativitas, memberi kesempatan kepada semua unsur di

¹⁰⁵Kementerian Agama, "Al-Qur'an Alkarim dan Terjemahnya". (Surabaya: Halim, 2014).hal,78

madrasah. Penerapan kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah membawa pengaruh kepada penyelenggaraan proses pembelajaran yang secara profesional. Tercipta budaya dan iklim madrasah yang kondusif, tercapainya prestasi belajar siswa yang tinggi.¹⁰⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penelitian dengan kepala Madrasah SK beliau mengatakan bahwa selaku pemimpin yang bersifat transformasional yakni kepala madrasah yang mampu memunculkan inovasi atau ide-ide kreatif untuk perkembangan dan kemajuan pendidikan terhadap anggota dan peserta didiknya.¹⁰⁷ Kepala madrasah yang berinovasi mampu memberikan luncuran dan pembaharuan dari pemikiran yang kreatif. Maka dari itu kepala madrasah yang kreatif juga sangat dianjurkan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Inovasi yang muncul diantaranya mampu membuat kesepakatan bersama guru atau tenaga pendidik untuk membudayakan teknologi informasi meskipun memiliki keterbatasan secara fisik. Misalnya kurangnya jumlah laptop atau computer yang digunakan sebagai sarana pembelajaran, sehingga menganjurkan untuk setiap guru memiliki secara pribadi masing-masing.

Hal yang perlu dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru untuk membudayakan teknologi informasi dengan cara kepala madrasah memberikan tujuan yang bermakna. Selain itu perlu adanya kebijakan dan peraturan tertentu yang dapat mendorong motivasi bawahannya. Seperti memberikan kebutuhan secara fisiologis dengan sewajarnya apabila kinerja guru tersebut meningkat dan lebih baik, memberikan kebutuhan rasa aman dan penghargaan diri.

Implementasi harus bisa menciptakan perubahan untuk lebih kreatif dan inovatif demi mewujudkan visi dan misi madrasah. Implementasi harus bisa menjangkau semua warga madrasah karena jika tidak akan

¹⁰⁶ Iwa Kuswari, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah". TARBAWI, Vol.02 No.02, tahun 2016, hal.1

¹⁰⁷Wawancara, 17 April 2018

terjadi kesenjangan antara kepala madrasah dengan guru, staf, dan siswa. Kesenjangan yang ditimbulkan dapat menghambat komunikasi kepala madrasah yang berdampak tidak efektifnya manajemen madrasah disertai tidak kondusifnya situasi madrasah. Fenomena ini bisa menjadi contoh hambatan kepala madrasah dalam memimpin bawahannya, karena tidak hanya bertanggungjawab kepada guru dan siswa tetapi juga bertanggungjawab kepada orang tua.

Apalagi jika kepala madrasah tidak memiliki strategi khusus dalam menyelesaikan masalah ataupun konflik yang terjadi di madrasah. Strategi tersebut bisa berfungsi agar guru termotivasi mengembangkan kreasi dan inovasinya dalam pembelajaran. Sehingga bisa terjadi perubahan yang dulunya siswa sulit merekam pelajaran sekarang bisa dengan mudah merekam pembelajaran yang diajarkan di madrasah. Dalam hal ini motivasi diperlukan. Motivasi merupakan salah satu alat kepala madrasah agar bawahan tetap bekerja keras untuk berkreasi dan berinovasi sesuai yang diharapkan. Dengan begitu motivasi personal akan terangsang karena adanya pemikiran tentang kebutuhan-kebutuhan sehingga guru, staf, dan siswa menjadi termotivasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan madrasah bukan untuk saat ini tapi juga dimasa akan datang. Oleh karena itu pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang inovatif. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan. Mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru dan staff untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid membawa perubahan dalam etos kerja dan kinerja, bertanggung jawab. Esensi kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah memberdayakan para guru untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai

baru, mengembangkan keterampilan dan menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.

Mengikuti perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) merupakan upaya yang perlu dimiliki oleh kepala madrasah. Seiring dengan perkembangan zaman yang serba canggih dengan adanya kemajuan teknologi informasi maka lembaga pendidikan juga tidak kalah penting harus mengikuti perkembangan zaman yang canggih. Salah satu bentuk kecanggihan yang modern dalam proses pembelajaran diantaranya belajar tidak hanya menonton ceramah dan menulis dipapan tulis. Akan tetapi, saat ini perlu juga menggunakan media seperti laptop atau komputer. Media ini berbentuk seperti tayangan televisi yang memperlihatkan gambaran secara langsung kepada peserta didik yang dipandu oleh guru pengampu mata pelajaran. Hal ini memperlihatkan bahwa Madrasah tersebut telah mengikuti perkembangan teknologi informasi, termasuklah di MTs Pinang Merah Merangin. Meskipun secara umum belum keseluruhan guru menerapkan teknologi ini namun sudah sebagian besar guru mempergunakan dan bahkan kepala Madrasah mewajibkan memiliki laptop secara personal setiap guru.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa beberapa guru sedang mengajar menggunakan laptop dan infokus di kelas. Sebagian laptop milik pribadi maupun disediakan dari Madrasah. Siswa juga merasa lebih bersemangat dalam belajar, dikarenakan tidak menonton mendengarkan ceramah dari guru.¹⁰⁸ Wawancara di atas didukung dengan kepala madrasah, beliau mewajibkan setiap guru untuk memiliki laptop masing-masing.¹⁰⁹ Kewajiban guru memiliki laptop merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk pencapaian visi dan misi.

Usaha semangat yang tinggi dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi, memiliki visi dan misi yang tinggi disebabkan oleh ketertarikan pengikut terhadap pemimpin sehingga dapat memberikan motivasi

¹⁰⁸ Observasi, 23 April 2018

¹⁰⁹ Wawancara, 23 April 2018

terhadap kinerja yang lebih baik dari yang telah ditetapkan dan juga sebaliknya.

Edukasi merupakan upaya kepala madrasah dalam memberikan contoh yang baik berupa pembelajaran. Misalnya, kepala madrasah mengajarkan cara menggunakan dan memanfaatkan media teknologi informasi dengan lebih baik. Kepala madrasah juga sangat dianjurkan menjadi contoh atau suri tauladan bagi anggotanya. Kepala madrasah bersifat fleksibel dalam berbagai hal lainnya, terutama juga perlu memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas lagi.

Wawancara bersama kepala madrasah menyebutkan bahwa salah satu upaya kepala madrasah adalah sebagai edukator karena itu dianggap sangat penting. Kepala madrasah yang baik adalah mampu memberikan pemahaman kepada anggotanya melalui pembelajaran. Seperti memberikan contoh yang baik kepada mitra kerja dan mengajarkan sebagian keilmuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh kepala madrasah.¹¹⁰

Kepala madrasah selaku edukator berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, wakil kepala madrasah, atau anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya demikian pula halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikuti.

Upaya yang dapat dilakukan kepala smadrasah di MTs N Pinang Merah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatkan budaya teknologi informasi dapat dideskripsikan sebagai berikut. Pertama, mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah wawasan terkait pengenalan teknologi informasi dan penggunaannya.

¹¹⁰ Wawancara, 17 April 2018

Kedua, kepala madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

Ketiga, menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Mengikuti perkembangan pada masa ke masa mengalami perubahan yang sangat signifikan baik secara keilmuan ataupun media yang digunakan sebagai sarana untuk menggali informasi pengetahuan. Hal ini memberikan dukungan bahwa perlunya disebuah lembaga instansi lembaga pendidikan formal memiliki kepala yang mampu merangkul mitra kerjanya secara lebih baik lagi, terutama dalam hal wawasan dan keilmuan. Kemampuan tersebut mampu menciptakan perubahan terhadap peserta didik yang menjadi tujuan utamanya.

Seorang pemimpin kepala madrasah melakukan pengembangan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seseorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan. Kepala madrasah berupaya untuk mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dengan cara melakukan perubahan cara-cara lama menjadi cara pandang baru, memberikan *reward* kepada guru, staf, dan siswa yang berprestasi, mencari berbagai sumber dan ide-ide baru kemudian ditransformasikan kepada perangkat madrasah melalui sentuhan edukatif.

Memutuskan peraturan dan tata tertib terhadap guru melalui rapat khusus. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah

beliau mengatakan bahwa siap guru harus mampu melaksanakan poksi-poksi yang telah dibebankan. Salah satu yang paling ditekankan yakni penggunaan media teknologi informasi, karena kepala madrasah mempunyai tujuan untuk membangun budaya teknologi informasi.¹¹¹ Penegasan yang disampaikan kepala Madrasah tersebut secara perlahan juga terlaksana. Sebagian besar guru madrasah tersebut sudah terlihat menggunakan media informasi sebagai salah satu sarana pembelajaran.¹¹² Wawancara dengan AM sebagai waka kurikulum juga menambahkan bahwa madrasah kita membutuhkan guru pengajar sesuai dengan perkembangan zaman dengan visi dan misi kepala madrasah.¹¹³

Pencapaian visi dan misi pendidikan, madrasah membutuhkan kepalamadrasah yang mampu menjalankan peran pemimpin dan fungsi kepemimpinan di madrasah. Kunci keberhasilan suatu madrasah pada hakikatnya terletak padaefektifitas dan efisiensi dan kinerja kepala madrasah. Kepala madrasah dituntutmemiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat.Keberhasilan madrasah hanya dapat dicapai melalui fungsi kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas. Kepala madrasah yangberkualitas yaitu kepala madrasah yang memiliki kemampuan dasarkepemimpinan, manajerial, kualifikasi pribadi yang baik, serta memilikipengetahuan dan keterampilan yang professional.

Kegiatan rapat dilaksanakan pada awal semester guna untuk mengingatkan kembali peraturan yang berlaku. Rapat awal semester dihadiri oleh seluruh majelis guru dan kepala madrasah. Rapat tersebut bertujuan membentuk ulang keorganisaian seperti wali kelas, Penentuan guru mata pelajaran dan lain sebagainya. Selain dari pada itu untuk perkembangan dan kemajuan madrasah tersebut kepala madrasah mengadakan rapat tambahan yang bersifat khusus.

Seiring dengan adanya perubahan zaman yang serba modern yang berawal dari media teknologi informasi sebagai sumber pembelajaran

¹¹¹ Wawancara, 23 April 2018

bahwa kepala madrasah mencetuskan peraturan baru terhadap para majelis guru. Peraturan tersebut yakni mengajurkan setiap guru mata pembelajaran mampu mengoperasikan komputer dan menggunakan komputer/laptop sebagai media pembelajaran dikelas. Peraturan dibuat untuk dilaksanakan dengan kesepakatan bersama. Hal ini terbukti dengan adanya salah seorang guru yang pernah menggunakan media computer sebagai sarana pembelajaran dikelas.¹¹⁴

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah mempunyai tekad dan upaya yang kuat dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah Merangin. Hal ini dari berawal dari pemasangan media internet dimadrasah dan mengajurkan para guru untuk memiliki laptop.¹¹⁵ Pemasangan Internet/wifi merupakan awal perkembangan media teknologi informasi hingga saat ini penggunaan laptop/computer dan infokus sebagai media pembelajaran.¹¹⁶

Peraturan dan tata tertib guru yang ditetapkan oleh madrasah sangat penting untuk menunjang kegiatan belajar dan mengajar yang efektif. Karena tidak hanya siswa yang perlu mendapatkan peraturan dan tata tertib, namun guru juga demikian. Tata tertib guru yang ditetapkan dalam hal ini seperti yang paling diutamakan adalah membudayakan teknologi informasi sebagai media pembelajaran yang baik dan efektif. Selain itu peraturan yang ditetapkan adalah guru harus memiliki laptop masing-masing. Seorang guru juga manusia biasa yang terkadang melakukan kekhilafan dan kesalahan. Hal demikian menjadi salah satu alasan penting mengapa sebuah aturan khusus guru harus dibuat, dipatuhi, dan dilaksanakan bukan untuk dilanggar.

Memberikan beban tanggung jawab kepada guru. Beban tanggung jawab tidak hanya sebatas dalam proses pembelajaran saja, namun secara kelengkapan media guru diwajibkan untuk mempunyai laptop. Karena hal ini akan mendukung proses pembelajaran semakin

¹¹⁴Observasi, 12 Maret 2018

¹¹⁵Observasi, 12 Maret 2018

¹¹⁶Observasi, 12 Maret 2018

lebih baik lagi. Guru yang kreatif dalam pembelajaran merupakan aset yang sangat penting bagi perkembangan pendidikan peserta didik. Aspek penting penggunaan media teknologi informasi yang berupa laptop atau komputer di MTs N Pinang Merah adalah Penyiapan media pembelajaran dan pengoperasian teknologi informasi itu sendiri.

Guru diibaratkan sebagai kurikulum yang berjalan. Guru berkompeten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai ke suatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan guru adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, guru tidak lagi sekedar bertindak sebagai penyaji informasi. Guru juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi.

Guru memiliki tanggung jawab ilmiah yang berkaitan dengan transformasi pengetahuan dan keterampilan yang saat ini menuntut guru senantiasa belajar untuk memperluas cakrawala dan perkembangan wawasan pengetahuannya sesuai dengan perkembangan-perkembangan yang terjadi dari masa ke masa, sehingga dalam pengambilan kebijakan atau keputusan dalam praktek pendidikan guru akan lebih teliti dan berhati-hati.

Guru sebagai pendidik yang selalu berinteraksi dengan peserta Untuk itu, pembelajaran hendaknya lebih diarahkan pada proses belajar kreatif. Dalam hal ini, guru lebih banyak berperan sebagai fasilitator daripada pengarah yang menentukan segala-galanya bagi peserta didik. Sebagai fasilitator guru lebih banyak mendorong peserta didik (motivator) untuk mengembangkan inisiatif dalam menjajagi tugas-tugas guru. Tugas guru dalam menjalankan beban dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran di MTs N Pinang Merah diantaranya dibebankan untuk membangun budaya teknologi informasi. Hal ini dilakukan dengan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

menggunakan media computer sebagai sarana pembelajaran dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan guru AM mata pelajaran mengatakan bahwa sudah sering melakukan model pembelajaran dengan menggunakan laptop dan infokus. Guru perlu mempersiapkan materi yang berupa *power point* atau materi yang berupa gambaran sebelum mengajar di kelas.¹¹⁷Selain dari pada itu, berdasarkan hasil dokumentasi dan observasi langsung oleh peneliti memang ada beberapa kelas yang sedang belajar menggunakan infokus.¹¹⁸

Sebagai seorang pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan. Guru adalah salah faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran. Di tangan guru, mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Dengan demikian, guru juga harus senantiasa meningkatkan keahliannya dan senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga ia mampu menghadapi berbagai tantangan.

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Tidak ada seorang guru yang mengharapakan peserta didiknya menjadi sampah masyarakat. Untuk itulah guru dengan penuh dedikasi dan loyalitas berusaha membimbing dan membina peserta didik agar di masa mendatang menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa.

Berpandangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nuri Ramadhan menyebutkan tentang beban dan tanggung jawab

¹¹⁷ Wawancara, 7 Mei 2018

¹¹⁸ Dokumentasi, 7 Mei 2018

seorang guru.¹¹⁹ Tanggung jawab guru dan unsur pendidikan lainnya bukan hanya sekedar dalam hal mengajar atau memajukan dunia pendidikan di madrasah di tempatnya bertugas. Maju mundurnya pendidikan di daerah tergantung pada kinerja guru, pengawas madrasah dan komite madrasah, karenanya diharapkan semuanya biasa menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya yang disertai keikhlasan hati dalam mengemban amanah yang diberikan.

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Tanggung jawab guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik. Tanggung jawab profesional antara lain:

- a. Tanggung jawab Intelektual. Tanggung jawab intelektual diwujudkan dalam bentuk penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- b. Tanggung jawab Profesi/Pendidikan. Tanggungjawab profesi diwujudkan melalui pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- c. Tanggungjawab Sosial. Tanggungjawab social: Diwujudkan melalui kemampuan guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama kolega pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

¹¹⁹ Nuri Ramadhan, "Tugas, Peran Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional", *Prosiding Seminar Nasional Tahunan*, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017. Hal 372

- d. Tanggungjawab Moral dan Spiritual. Tanggung jawab spiritual dan moral: Diwujudkan melalui penampilan guru sebagai insan beragama yang perilakunya senantiasa berpedoman pada ajaran agama dan kepercayaan yang dianutnya serta tidak menyimpang dari norma agama dan moral.
- e. Tanggungjawab Pribadi. Tanggung jawab pribadi : Diwujudkan melalui kemampuan guru memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya dan menghargai serta mengembangkan dirinya dalam bentuk moral spritual.

Beban dan tanggung jawab guru di MTs N Pinang Merah jika ditinjau dari sudut pandang tanggung jawab intelektual yakni model pembelajaran guru yang digunakan dalam mencerdaskan peserta didik. Salah satunya tidak lain adalah dalam model pembelajaran yang menggunakan media teknologi informasi. Disamping penguasaan materi yang harus dimiliki oleh guru di MTs N pinang Merah sarana juga sebagai faktor pendukung utama.

Perkembangan dunia pendidikan yang sejalan dengan kemajuan teknologi dan globalisasi yang begitu cepat perlu diimbangi oleh kemampuan pelaku utama pendidikan, dalam hal ini guru. Bagi sebagian guru, menghadapi perubahan yang cepat dalam pendidikan dapat membawa dampak kecemasan dan ketakutan. Perubahan dan pembaruan pada umumnya membawa banyak kecemasan dan ketidaknyamanan. Implikasi perubahan dalam dunia pendidikan, bukan perkara mudah, karena mengandung konsekwensi teknis dan praksis, serta psikologis bagi guru.

Pengarahan. Kepala Madrasah pada awalnya memberikan pengarahan dan pemberitahuan kepada seluruh guru pengampu mata pelajaran. Bahwasanya dianjurkan setiap guru mampu mengoperasikan dan mewajibkan mempunyai laptop secara personal. Meskipun tidak secara langsung terlaksanakan namun secara perlahan di terapkan oleh guru atau tenaga pendidik hingga saat ini hanya beberapa guru yang

belum memiliki laptop sendiri-sendiri. Bagi yang belum punya masih dipinjamkan dari madrasah atau bisa pinjam dengan guru lainnya. Informasi ini disampaikan ketika rapat majelis guru yang berkaitan dengan mata pelajaran dan kurikulum pembelajaran.

Pendapat di dukung dengan hasil wawancara dengan salah seorang guru IH yang mengampu mata pelajaran seni budaya yang mengatakan bahwa dirinya secara pribadi sudah mempunyai laptop sendiri. Kepala Madrasah sangat mengajurkan secara perlahan untuk mempunyai laptop masing-masing.¹²⁰ berdasarkan hasil observasi dimadrasah tersebut memang benar beberapa guru sudah mempunyai laptop dan mempersiapkan materi atau pelajaran yang berupa *power point* atau slide lainnya sebelum masuk kelas.¹²¹

Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang transformasional harus melakukan terobosan dalam menjalankan kegiatan dan program pembelajaran. Terutama terobosan baru dalam membangun budaya teknologi informasi tersebut. Misalnya, mengajurkan agar guru saling berbagi pengetahuan terkait pemakaian media teknologi yakni salah satu diantaranya cara pembuatan slide powerpoint. Powerpoint merupakan tampilan point-point materi penting yang dibuat secara bervariasi. Pembuatan *powerpoint* bertujuan agar mempermudah memberikan pemahaman materi kepada peserta didik. Kepala madrasah mengharapkan agar guru mampu lebih profesional dan kreatif dalam proses pembelajaran. Memanfaatkan media sebisa mungkin, misalnya dengan mendownload gambar kemudian print out dan memberikan penjelasan kepada peserta didik. Hal ini sudah termasuk dalam membudidayakan penggunaan infokus/LCD. Salah satu ayat yang berkaitan dengan pernyataan diatas sbb:

¹²⁰ Wawancara, 24 April 2018

¹²¹ Observasi, 24 April 2018

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ
وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Artinya: “Kami tidak mengutus seorang Rasulpun, melainkan dengan bahasa kaumnya, supaya ia dapat memberi penjelasan dengan terang kepada mereka. Maka Allah menyesatkan siapa yang Dia kehendaki, dan memberi petunjuk kepada siapa yang dia kehendaki. Dan Dial-lah tuhan yang maha kuasa lagi Maha Bijaksana”.(QS.Ibrahim:4).¹²²

Ayat diatas memberikan pandangan tentang motivasi seorang pemimpin yang meliputi budaya yang diterapkan dalam suatu kelompok tertentu dengan visi yang jelas dan mampu Mengartikulasikan kepada anggota. Rasulullah SAW sudah melakukan hal serupa, beliau tidak pernah membiarkan para sahabat dalam keadaan bimbang akan suatu hal, jika boleh dibiarkan olehnya, jika wajib dipertahankan olehnya, dan jika haram dilarang oleh Rasulullah Saw.

Kepemimpinan sangat penting dalam keberhasilan tujuan. Sejauh mana organisasi mencapai tujuan dan melakukan tugasnya adalah ukuran paling umum dari efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang efektif mampu melibatkan pengikut sepenuhnya dalam strategi organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah faktor penting yang mempengaruhi keefektifan pemimpin. Pemimpin agar efektif membutuhkan hubungan yang baik dengan pengikut mereka karena hubungan ini harus meningkatkan kesejahteraan dan kinerja para pengikut. Hubungan-hubungan ini juga dapat menghubungkan para pengikut ke grup lebih erat melalui kesetiaan, rasa terima kasih.

Pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan organisasi mereka ke arah efektifitas dan produktivitas.

¹²² Kementerian Agama, *Op.cit.* hal. 255

Memotivasi pengikut menuju upaya ekstra, meningkatkan kepuasan kerja pengikut, meningkatkan kinerja mereka melampaui harapan dan memupuk kreativitas dan inovasi dalam organisasi adalah beberapa konsekuensi dari kepemimpinan transformasional.

Menyediakan sebagian fasilitas yang mendukung. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala Madrasah setiap segala sesuatu tidaklah akan berjalan secara sempurna secara keseluruhan dan sesuatu dengan keinginan maupun harapan. Kepala Madrasah mewajibkan semua guru mempunyai laptop masing-masing, akan tetapi tidak semua guru mampu membelinya secara langsung. Ada beberapa hambatan yang mempengaruhinya, namun sudah lebih dari lima puluh peserta guru mempunyai laptop masing-masing.¹²³ Fasilitas yang disediakan Madrasah adalah beberapa jumlah laptop dan infokus, *wifi* serta perangkat lainnya agar terlaksanakan proses pembelajaran dengan aman dan nyaman.¹²⁴ Informasi ini didukung dengan perbincangan salah seorang peserta didik yang mengatakan bahwa belajar dikelas sudah pernah menggunakan laptop yang bisa melihat gambarnya secara langsung seperti nonton televisi.¹²⁵

Keterangan siswa menunjukkan bahwa mereka telah menikmati budaya teknologi informasi yang diterapkan oleh guru bidang studi yang mengejar dikelas.¹²⁶ Salah seorang guru VR mata pelajaran Bahasa Indonesia mengatakan bahwa bagi kami yang belum punya laptop bisa pinjam dari Madrasah atau pinjam dengan guru lainnya yang sedang tidak menggunakan.¹²⁷ Bagi guru yang belum punya laptop yang hanya berjumlah sekitar delapan orang.¹²⁸

Seiring dengan perkembangan zaman dan era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya produk dan pemanfaatnya teknologi informasi,

¹²³ Observasi, 25 April 2018

¹²⁴ Wawancara, 30 April 2018

¹²⁵ Wawancara, 30 April 2018

¹²⁶ Observasi, 25 April 2018

¹²⁷ Wawancara, 30 April 2018

¹²⁸ Observasi, 25 April 2018

maka konsepsi pembelajaran telah bergeser pada upaya perwujudan pembelajaran telah bergeser pada upaya perwujudan pembelajata yang modern.¹²⁹Teknologi Informasi sebagai jembatan menuju realitas. Perkembangan teknologi informasi mampu mengolah, mengemas, dan menampilkan, serta menyebarkan pembelajaran. Baik secara audio, visual, audiovisual, dan multimedia, telah mampu mewujudkan apa yang disebut dengan *virtual learning*.¹³⁰

Teknologi informasi mampu menstransformasikan sumber belajar melalui media computer. Hal penting dalam membudayakan penggunaan media teknologi informasi bagi guru di MTs N Pinang Merah adalah mempersiapkan berbagai perangkat kebutuhan. Termasuklah menyediakan berbagai kelengkapan seperti Kabel,infokus, dan persiapan laptop, serta tetap memastikan listrik dalam kondisi baik.Salah satu ayat mendukung bahwa seorang pemimpin perlu memberikan fasilitas dan berlaku adil terhadap anggotanya yakni QS. Shaad: 26 sebagai berikut:

يٰۤاٰدُوْدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ

سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَظِلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya :*"Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) dimuka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan Mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan."*(QS.Shaad:26)¹³¹

Ayat diatas sedikit menjelaskan bahwa seorang pemimpin berhak memberikan keputusan terhdap bawahannya. Upaya yang dilakukan

¹²⁹Deni Darmawan, *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi Multimedia dan Pembelajaran Online*,(Bandung: Remaja Rosdakarya,2012),hal 39

¹³⁰ Ibid.,hal 41

¹³¹ Kementerian Agama,*Op.cit*,hal,447

kepala madrasah agar program peningkatan budaya teknologi informasi terlaksana dengan baik adalah dengan memberikan motivasi, membiasakan, sabar dan konsisten dalam pelaksanaannya. Hal ini bertujuan agar tenaga pengajar maupun peserta didik madrasah agar menjadi terbiasa dan budaya madrasah, terutama dalam menggunakan media teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran yang baik.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang populer. Seorang pemimpin dalam pendidikan harus dapat menerapkan model kepemimpinan transformasional. Sebab, kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetap menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian yang perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi.

Kepemimpinan ini berorientasi pada visi perubahan yakni kemampuan pemimpin mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel. Dalam rangka penerapan tugas pemimpin transformasional ini harus memperhatikan visi, misi, tujuan, program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh madrasah.

2. Implementasi atau penerapan kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi Di MTs N Pinang Merah.

Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memberikan contoh yang baik. Kepemimpinan transformasional ini membutuhkan dukungan budaya dari para pendidik. Sebagaimana dalam islam juga telah dicontohkan sifat Rasulullah ketika menjadi seorang pemimpin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Rasulullah juga termasuk pemimpin yang transformasional karena memiliki sifat suri tauladan yang baik bagi umatnya. Pernyataan ini didukung dalam ayat Al-Qur'an Surah Al-Ahzab: 21 sebagai berikut :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya : “ sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah suri tauladan yang baikmu (yaitu) bagi orang yang menghadap (rahmat) Allah dan (Kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”(QS.Al-Ahzab:21)¹³²

Implementasi yang dilakukan kepala madrasah akan terlihat memiliki perilaku yang senantiasa memotivasi guru-guru dan seluruh staf atau madrasah untuk kembali pada arah dan tujuan yang ditetapkan. Artinya kepemimpinan ini akan memberikan pemahaman dan mengingatkan kembali akan peran dan tugas guru ataupun staf tersebut di dalam madrasah. Sehingga kepala madrasah ini aktif dalam gaya manajemen untuk memberikan kontrol atau memastikan bahwa guru dan staf yang di pimpinnya tidak menyimpang dari peraturan dan standar yang telah ditetapkan.

Implementasi kepemimpinan transformasional kepada madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah yang dilakukan kepada madrasah dan guru diantaranya:

Pemanfaatan media teknologi informasi. Teknologi merupakan sumber pembelajaran yang dianggap mempunyai pengaruh yang cukup besar. Hal ini disebabkan karena semakin mudahnya mengakses situs-situs yang berkualitas dalam pembelajaran. Media teknologi memberikan keringaan dan kemudahan dalam mencari informasi-informasi tertentu. Media teknologi sangat banyak memberikan manfaat jika digunakan dalam hal yang bersifat positif.

¹³² *Ibid*,.hal 420

Pemanfaatan media teknologi telah dibudayakan di MTs N Pinang Merah selain dari penggunaan belajar mengajar di kelas juga sebagai sarana dalam mencari materi. Seorang guru mata pelajaran menyatakan bahwa dirinya sering menggunakan teknologi informasi sebagai sarana untuk mencari materi pembelajaran, namun sebatas penambah pengetahuan lebih luas. Rujukan tidak di ambil multak dari media internet akan tetapi sebagai perbandingan saja. Materi pembelajaran tetap mengacu pada buku panduan yang setandar dan telah ditetapkan.¹³³

Budaya ini telah menunjukkan bahwa di MTs N Pinang Merah termasuk telah membudayakan teknologi informasi sebagai media pembelajaran. Madrasah memberikan tata tertib tentang penggunaan layanan *wifi* hanya diperuntukan kepentingan pendidikan bukan untuk kepentingan pribadi. Upaya ini merupakan salah satu cara untuk mengantisipasi keterbatasan penguasaan media menjadi lebih bermanfaat bukan hanya untuk bersenang-senang membuka facebook, twitter, instagram, dan lain sebagainya. Setiap guru diperbolehkan menggunakan layanan dengan catatan kapasitas yang Sangat terbatas. Guru yang baik adalah guru yang bisa memanfaatkan segala sesuatunya dengan tepat dan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung diruang guru dan kantor telah diberikan pengumpulan dan informasi tentang layanan *wifi*. Bahwasanya tidak dianjurkan untuk menggunakan *wifi* demi kepentingan pribadi *Wifi* hanya boleh digunakan untuk kepentingan pendidikan.¹³⁴ Dilarang menggunakan *wifi* hanya untuk kepentingan pribadi, bukan untuk kependidikan.¹³⁵ Bagi guru yang menyadari akan memanfaatkan sarana yang tersedia dengan sebaik-baiknya.

Penggunaan media teknologi informasi dapat berdampak positif dan negatif terhadap pengguna. Jika digunakan dalam proses pembelajaran

¹³³ Observasi, April 2018

¹³⁴ Obsevasi, Maret 2018

¹³⁵ Dokumentasi

maka akan sangat banyak manfaatnya. Terutama dalam memanfaatkan sarana *wifi* yang mampu mengakses apasaja yang ingin kita cari. Dampak positif yang diperoleh dari penggunaan media teknologi sebagai faktor perubahan terhadap peserta didik dan guru diantaranya:

1. Guru dalam menyampaikan materi secara sistematis, artinya dalam pelaksanaan pembelajaran yang diterapkan di MTs n Pinang Merah sudah tersusun dengan rapi. Contohnya menyediakan materi terlebih dahulu sebelum melaksanakan pembelajaran dikelas. Guru mencari referensi alternatif melalui media computer yang memanfaatkan *wifi* sebagai sarana pendukung.
2. Materi yang berhubungan dengan gambar-gambar dapat ditampilkan sehingga mempermudah siswa dalam menyerap materi yang disampaikan. Sebagian guru telah menyiapkan beberapa gambar pendukung untuk meningkatkan pemahaman siswa. Misalnya Guru IPA atau Biologi menyediakan sarana gambar anggota tubuh manusia yang diakses langsung dari internet. Selain ini itu dapat juga menampilkan secara langsung melalui laptop dan sarana LCD Proyektor.
3. Memudahkan guru dalam mengolah hasil evaluasi peserta didik. Evaluasi dalam penilaian yang dilakukan guru di MTs N Pinang Merah juga sudah menggunakan alat hidung media teknologi. Misalkan secara otomatis menghitung nilai menggunakan aplikasi excel, hal ini mempermudah guru dalam melakukan perhitungan penilaian peserta didik.
4. Pembelajaran lebih menarik dan efisien dikarenakan peserta didik tidak mudah bosan. Pembelajaran di MTs N pinang Merah tidak hanya berfokus pada ceramah dan menulis karena itu hal yang biasa dilakukan sehingga menurunkan minat dan pemahaman siswa. Salah satu media alternatif adalah dengan menampilkan beberapa gambar yang mendukung dengan tema pembelajaran.

Selain dampak positif yang diperoleh dalam penggunaan teknologi informasi ada juga yang berdampak positif, diantaranya: peserta didik

malas karena bisa mencari sumber lainnya di Internet, Guru malas mencari sumber lain yang mendukung sumber utamanya/ focus pada satu sumber, Munculnya sikap plagiasi/ mengutip karya orang lain tanpa menyebutkan sumber yang jelas, baik yang dilakukan oleh guru maupun peserta didik. Guru tidak membuat materi pembelajar namun lebih banyak download file yang sudah ada tinggal merubah penulisnya saja.

Pembelajaran menggunakan laptop dan infokus/ LCD Proyektor.

Membiasakan atau membudayakan guru untuk mengenal dan bahkan menggunakan media teknologi informasi bukanlah hal yang sangat mudah dalam proses pembelajaran. Hal ini banyak yang mempengaruhinya, salah satunya pengenalan budaya teknologi informasi hanya terbatas mengikuti zaman dan tren bukan untuk memanfaatkan dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, kepada madrasah di MTs Pinang Merah selaku pemimpin yang transformasional perlu membangun budaya teknologi informasi terutama terhadap guru dalam proses pembelajaran.

Kepada Madrasah mengajarkan kepada guru yang mengajar di kelas agar di manfaatkan media yang ada. media yang dimaksudkan disini adalah penggunaan laptop dan infokus ketika mengajar di kelas. Para siswa pun juga merasa tidak bosan ketika belajar, mereka tidak hanya mendengarkan ceramah dari guru saja namun secara langsung juga bisa melihat gambar. Misalkan ketika mata pelajaran biologi dengan mengenalkan nama-nama organ tubuh manusia sekaligus dengan memperlihatkan gambarnya. Wawancara dengan kepala madrasah SK menyatakan bahwa saat menganjurkan guru mengajar menggunakan laptop dan infokus.¹³⁶ pendapat ini juga didukung oleh adanya salah seorang guru biologi yang memberikan pembelajaran dikelas menggunakan laptop dan infokus dengan materi pengenalan organ tubuh manusia. Pembelajaran ini langsung dengan menampilkan gambaranya

¹³⁶ Wawancara, 11 Mei 2018

melalui infokus.¹³⁷ Hasil obsevasi peneliti menemukan bahwa benar ada seorang guru yang mengajar di kelas dengan menampilkan gambar sebagai pengenalan dan pemahaman terhadap peserta didik.¹³⁸

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dikemukakan oleh Piliips dalam Frisca menyebutkan bahwa infokus atau LCD Proyektor merupakan salah satu media alternatif dalam pembelajaran.¹³⁹ LCD proyektor merupakan salah satu jenis proyektor yang digunakan untuk menampilkan video, gambar, atau data dari komputer pada sebuah layar atau sesuatu dengan permukaan datar seperti tembok, dsb. Adanya pengaruh yang besar terhadap penggunaan media LCD proyektor dalam pembelajaran, termasuk bantuan visual, fleksibilitas yang lebih besar untuk metode pengajaran alternatif, membuat mengajar lebih mudah dan lebih baik, dan kesadaran siswa untuk belajar lebih meningkat.

1. Bantuan visual. LCD proyektor memungkinkan guru untuk memberikan beragam konten untuk semua siswa di kelas sekaligus, memungkinkan siswa untuk memiliki pengalaman belajar visual dan berwarna-warni saat pelajaran diberikan. Proyektor ini sempurna untuk pemuda yang berorientasi visual generasi ini karena mereka membantu membuat konsep-konsep abstrak lebih mudah dipahami.
2. Sebagai Alternatif mengajar. Dengan tidak memaksa seorang guru hanya mengandalkan buku, proyektor multimedia membuat informasi pendidikan lebih tersedia untuk siswa. Hal ini merupakan perubahan kebiasaan konvensional dan ritual di dalam kelas. Bahkan, beberapa peserta survei percaya LCD proyektor dapat menggantikan papan tulis.
3. Membuat mengajar lebih mudah dan lebih baik. Siswa dapat lebih fokus belajar karena melihat satu layar besar tanpa kesulitan. LCD proyektor telah membuat pengajaran mata pelajaran yang

¹³⁷ Obsevasi, 11 Mei 2018

¹³⁸ Observasi, April 2018

¹³⁹ Frisca Yulian Sari, Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2015. Hal 5

berhubungan dengan internet dan demonstrasi aplikasi baru perangkat lunak jauh lebih mudah, meningkatkan kesadaran dan dapat menarik perhatian siswa sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar siswa.

4. Lebih Efektif dan Efisien. Dengan menggunakan LCD Proyektor, waktu yang digunakan untuk mengajar tidak terbuang sia-sia hanya untuk menulis di papan tulis, dan membuat catatan. Selain itu kualitas visual akan lebih nyaman dengan materi yang dapat terlihat dengan jelas di banding dengan menulis di papan tulis. Hal inilah yang dapat membuat waktu belajar menjadi efektif, dan suasana belajar mejadi efisien.
5. Ramah Lingkungan. Karena LCD Proyektor hanya menggunakan tenaga listrik, maka dapat dikatakan sangat ramah lingkungan dari pada menulis di whiteboard dengan spidol, atau menulis di papan tulis dengan kapur. Selain tidak mencemari lingkungan yang akibatnya dapat mengganggu kesehatan, LCD Proyektor juga ramah lingkungan, bisa digunakan kapan saja dan dimana saja dengan praktis dan cepat.
6. Membiasakan peserta didik dengan teknologi. Secara tidak langsung, penggunaan LCD Proyektor dapat mendidik siswa agar lebih mengeluarkan de-ide kreatifnya dalam penggunaan teknologi. Yang dapat brguna bagi perkembangan dirinya di era modernisasi yang semakin berkembang.
7. Mengikuti Standar Pendidikan. Hampir disetiap madrasah di perkotaan menggunakan media pembelajarn berupa LCD Proyektor. Lambat laun sistem pembelajaran yang seperti ini akan semakin berkembang hingga ke madrasah yang letaknya di desa atau pedalaman. Jadi dengan mengikuti standar pendidikan seperti ini, maka pendidikan akan terus berkembang.

Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya penggunaan media teknologi yang bernama LCD Proyektor dalam proses pembelajaran. MTs N pinang Merah merupakan salah satu madrasah yang sedang menjalankan program ini dengan aktor kepala madrasah sebagai pemimpin yang transformasional. Budaya teknologi informasi di MTs N

Pinang Merah sudah mengalami perubahan perkembangan. Dahulu belum mengenal IT sebagai media pembelajaran saat ini sudah mulai menggunakan IT sebagai alternatif media pembelajaran.

Mengadakan pelatihan dan pembelajaran IT (Informasi Teknologi). Semua guru dianjurkan agar bisa mengoperasikan computer, dikarenakan hal ini sangat penting dalam proses pembelajaran setidaknya jika belum paham secara mendalam namun sudah mengetahui secara dasarnya, pada dasarnya tidak semua guru mampu dan bisa mengoperasikan laptop/computer maka dari itu, kepala madrasah pendidikan menghadirkan salah satu profesional ahli dari luar madrasah guna untuk mengadakan pembelajaran dan pelatihan menggunakan laptop atau teknologi informasi. Hal ini bertujuan agar guru-guru tidak mengalami keterbelakangan dalam mengoperasikan computer/laptop.

Berdasarkan informasi tersebut diperkuat dengan wawancara dengan salah seorang guru mata pelajaran mengatakan bahwa memang benar kita kemaren mengadakan latihan dan belajar mengoperasikan laptop yang di pandu oleh salah seorang ahli IT (*Information Technology*) dari luar Madrasah. Setidaknya bagi yang belum tau yang sama sekali secara dasar sekarang sudah semakin mengetahui.¹⁴⁰

Belajar tidak hanya dimulai sejak dini, namun belajar bisa dilaksanakan siapapun dan dengan siapapun. Semua guru bukanlah orang yang tidak butuh belajar lagi, akan tetapi justru malah sebaliknya. Semakin merasa sedikit pengetahuan maka setiap orang yang menyadarinya akan tetapi terus belajar. Belajar juga tidak harus bersumber dari guru saja. Pengalaman dalam kehidupan sehari-hari juga dapat dijadikan sebagai pembelajaran. Seiring dengan mengikuti arus yang berkembang seperti saat ini, media teknologi merupakan sumber tersebut dalam pembelajaran.

Jika mengalami hambatan dengan adanya potensi yang dimiliki maka unsur pimpinan mengarahkannya sesuai tujuan yang hendak

¹⁴⁰ Wawancara, 7 Mei 2018

dicapai serta memberinya motivasi untuk meningkatkan kemampuan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Jika tidak menagalami hambatan, maka unsur pimpinan memberi penghargaan baik berupa materi maupun non materi, seperti pujian, karena tidak semua manusia dalam bekerja hanya sekedar memnuhi kebutuhan hidup secara mendasar akan tetapi masih ada beberapa manusia membutuhkan aktualisasi. Untuk memenuhi kebutuhan bawahan maka unsur pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transaksional maupun transformasional.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs N Pinang merah telah memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan indikator dan karakteristik kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Semua tentang kepemimpinan transformasional yang menciptakan perubahan positif pada pengikut di mana mereka saling menjaga kepentingan masing-masing dan bertindak untuk kepentingan kelompok. Secara keseluruhan, di sini juga dimensi kepemimpinan transformasional diantaranya:

Pengaruh Ideal adalah Pemimpin berperilaku sebagai panutan bagi guru dan staff karena memiliki sifat dapat dipercaya dan dihormati oleh anggotanya. Motivasi inspirasional: pemimpin transformasional inspirasional memotivasi di mata bawahan mereka dengan memberi makna dan tantangan kepada pengikut mereka. Stimulasi intelektual: para pemimpin yang merangsang secara intelektual terbangun dalam diri bawahannya suatu kesadaran akan masalah, pengakuan terhadap kepercayaan dan nilai-nilai mereka dan kesadaran mereka akan pikiran dan imajinasi mereka sendiri. Pertimbangan individu: pemimpin dengan pertimbangan individu akan memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, dan sebagai pelatih bagi bawahannya. Ini semua adalah elemen dari dimensi gaya kepemimpinan transformasional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Implikasi hasil penelitian ini terhadap karakteristik kepemimpinan transformasional yakni:

- a. Pemimpin karismatik kepala madrasah diantaranya memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan. Kepala madrasah di MTs N pinang Merah merupakan seorang pemimpin yang memiliki sikap ramah, menghargai bawahan, dan termasuk pemimpin yang dipercaya oleh bawahannya. Pernyataan ini diperoleh dari beberapa informasi yang mendukung diantaranya pihak guru yang ada di MTs tersebut.
- b. Pengaruh ideal merupakan Pemimpin berperilaku sebagai panutan bagi pengikut yang dikagumi dan dipercayai. Perilaku pemimpin lebih konsisten daripada sewenang-wenang, dan para pemimpin mengambil risiko. Para pemimpin menunjukkan standar perilaku etika dan moral yang tinggi dan menghindari menggunakan hal-hal yang negatif untuk keuntungan pribadi. Implementasi pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs N pinang Merah diantaranya kepala madrasah sebagai contoh teladan yang baik, dan dikagumi oleh bawahannya.
- c. Motivasi inspirasional dalam hal ini pemimpin transformasional yang inspirasional dan memotivasi di mata bawahan mereka dengan memberi makna dan tantangan kepada bawahannya. Kepala madrasah MTs N Pinang Merah dapat memberikan dorongan positif terhadap bawahannya dengan mengajak bawahannya untuk membangun budaya teknologi informasi demi meningkatkan perkembangan pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman.
- d. Stimulasi intelektual: para pemimpin yang merangsang secara intelektual terbangun dalam diri bawahannya suatu kesadaran akan masalah, pengakuan keyakinan dan nilai-nilai mereka, dan kesadaran mereka akan pemikiran dan imajinasi mereka sendiri. Rangsangan yang diberikan kepala madrasah dalam hal ini yakni berupa pembelajaran tambahan yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan.

Hal ini menunjang perkembangan intelektual guru dan staff dalam membangun dan mengembangkan penggunaan budaya teknologi informasi di madrasah.

Teknologi merupakan sebagai sarana pengembangan pendidikan. Teknologi dalam pembelajaran sangat penting karena ada pemanfaatan beberapa media teknologi yang memberi kemudahan dalam proses pembelajaran. Pembelajaran merupakan proses utama dalam pendidikan di lembaga pendidikan formal maupun non formal. Dengan berkembangnya teknologi di era sekarang peserta didik bisa menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada apa yang diajarkan pengajar. Peserta didik dapat mencari informasi dengan leluasa dengan teknologi. Namun peran seorang guru juga masih sangat diperlukan sebagai pembimbing karakter siswanya agar tidak melenceng dari tujuan pendidikan.

Adanya teknologi sebagai media pembelajaran dapat membantu membangun proses pembelajaran yang lebih menarik. Apabila sarana prasarana memadai dan tenaga didik mampu memberikan materi melalui sarana teknologi modern dengan baik maka akan mempermudah proses pembelajaran. Dengan menumbuhkan minat belajar siswa dengan media teknologi yang menarik dapat meningkatkan kualitas mutu pendidikan yang unggul.

Pemberian *reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada guru yang dianggap mampu melaksanakan kinerja lebih baik. *Reward* ini sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional tidaklah terlepas dari transaksional. Implementasi kepemimpinan transformasional berprinsip seperti, motivasi, memfasilitasi, mobilitas dan sebagainya. Transaksional juga lebih kepada sumber daya manusia. Kepala madrasah menyebutkan bahwa pernah memberikan suatu penghargaan kepada guru yang mempunyai kelebihan dalam proses pembelajaran. Karena itu akan menjadi motivasi para guru untuk meningkatkan metode dan kinerja

pembelajaran.¹⁴¹ Kepala Madrasah yang transformatif memiliki peluang besar untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan potensinya sehingga mampu membantu meningkatkan budaya teknologi informasi.

Implementasi Kepemimpinan kepala madrasah akan terlihat pada perilaku kepala madrasah diantaranya: Kepala madrasah akan senantiasa memotivasi guru-guru dan seluruh staf madrasah untuk kembali pada arah dan tujuan yang ditetapkan. Artinya kepemimpinan akan memberikan pemahaman dan mengingatkan kembali akan peran dan tugas guru ataupun staf tersebut di dalam madrasah. Sehingga kepala madrasah ini aktif untuk memberikan kontrol atau memastikan bahwa guru dan staf yang di pimpinnya tidak menyimpang dari peraturan dan standar yang telah ditetapkan.

Reward sangat berhubungan dengan tipe kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan kepala madrasah dengan tipe transaksional ini dapat tercermin dari adanya transaksi dimana dorongan diberikan kepada guru dan staf dalam melaksanakan tugas apapun dari madrasah, dimana kepada stakeholder yang telah mencapai tujuan apa yang di inginkan kepala madrasah atau yang pencapaiannya di luar dugaan bersama, seringkali akan dijanjikan reward atau penghargaan bagi yang telah mencapai level tersebut. Sehingga para guru dan staf akan bersemangat dalam bersaing untuk menjadi yang terbaik di hadapan kepala madrasah.

Tipe kepemimpinan Transaksional merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan/akibat terhadap setiap kontribusi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada bawahannya. Kepemimpinan transaksional memberi hadiah atau imbalan yang berupa kebutuhan secara fisiologis kepada bawahannya, sehingga hal tersebut menjadi motivasi dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Karena menjalin hubungan baik dengan anggota berarti otomatis memudahkan tujuan dan visi misi.

¹⁴¹ Wawancara, 30 April 2018

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan cara: Pertama, seorang pemimpin mengenali hal yang seharusnya dilakukan bawahan untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan. Kedua, pemimpin mengklarifikasi bagaimana pemenuhan kebutuhan dari bawahan akan tertukar dengan penetapan peran untuk mencapai hasil yang sudah disepakati. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Gaya kepemimpinan ini bersifat lebih terbuka dalam hal membagikan informasi dan tanggung jawab kepada bawahan.

Kepemimpinan kepala madrasah tipe transaksional ini dapat tercermin dari adanya transaksi dimana dorongan diberikan kepada guru dan staf dalam melaksanakan tugas apapun dari madrasah, dimana kepada guru yang telah mencapai tujuan apa yang diinginkan kepala madrasah atau yang pencapaiannya di luar dugaan bersama, seringkali akan dijanjikan *reward* atau penghargaan bagi yang telah mencapai level tersebut. Sehingga para guru dan staf akan bersemangat dalam bersaing untuk menjadi yang terbaik di hadapan kepala madrasah.

Reward diberikan ketika ada guru, staf, ataupun siswa yang berprestasi, *reward* yang diberikan berupa penghargaan secara adil. *Reward* merupakan implementasi dari komponen motivasi inspirasional pada kepemimpinan transformasional. Penggunaan *reward* merupakan kebutuhan yang sifatnya materi maupun nonmateri yang mana oleh bawahan yang dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan menjadi faktor motivasional yang perlu dipuaskan, sehingga perlu mendapat perhatian kepala madrasah. Jenis kebutuhan yang dimaksud adalah pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, promosi dan perkembangan bersama organisasi madrasah. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas

dengan baik bersama organisasi madrasah merupakan pemberian *reward*, Gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan semangat kerja pengikut melalui transaksi/imbalan.

Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat berperan dalam mengusahakan perubahan ke arah yang lebih baik. Kepala madrasah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan menuju tingkat prestasi yang lebih tinggi. Kepala madrasah mampu membangkitkan semangat kerjasama, disiplin dan motivasi para guru, karyawan dan siswa untuk bekerja secara optimal. Kepala smadrasah mampu membangun kesadaran berorganisasi dengan cara menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa bertanggung jawab (*sense of responsibility*) dalam diri para guru, karyawan dan siswa serta membangun kemauan atau antusiasme yang kuat untuk meningkatkan budaya teknologi informasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang dapat menciptakan perubahan. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah yang ada dilingkungan madrasah, khususnya kepemimpinan dalam membangun budaya teknologi informasi. Namun kepemimpinan transformasional tetap memiliki kekurangan, yaitu sangat tergantung dari pribadi pemimpin. Kepemimpinan transformasional akan sangat efektif bila dijalankan oleh seorang pribadi yang kuat dan memiliki visi yang baik untuk perubahan.

Kepemimpinan transformasional akan menyebabkan para pengikutnya melakukan pekerjaan yang melebihi apa yang telah diterapkan karena adanya pengaruh dari pemimpin yang membuat pengikutnya untuk lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut. Sedangkan kepemimpinan transaksional mendorong kepemimpinan mencapai tingkat kinerja yang telah disepakati baik pemimpin maupun pengikut mencapai persetujuan tentang apa yang harus dicapai dengan adanya penghargaan yang

memberikan dampak positif bagi pengikutnya. Hal tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat memberikan pengaruh yang berbeda - beda dalam sebuah organisasi tergantung dari bagaimana pemimpin tersebut menyikapi atau memberikan contoh yang baik kepada para anggotanya untuk memajukan tujuan madrasah.

3. Evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah.

Evaluasi merupakan penilaian dan tidak lanjut pada tahapan setelah selesai pelaksanaan. Menurut Cross dalam Sukardi menyatakan bahwa” *“Evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved”*.¹⁴²Evaluasi merupakan sebuah proses menentukan suatu jangkauan dalam pencapaian tujuan tertentu. Evaluasi yaitu suatu tindakan dan proses yang telah terencana untuk mengumpulkan informasi tentang kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan dalam pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat disusun penilaiannya yang dapat dijadikan dasar untuk membuat keputusan.

Evaluasi adalah proses menentukan kondisi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan maupun hal-hal yang belum terlaksana agar dapat terpengaruhi untuk jenjang berikutnya. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs N Pinang Merah diantaranya yakni: evaluasi pada awal semester dan setiap akhir semester. Artinya, evaluasi hanya dilaksanakan jangka panjang dan jangka menengah.¹⁴³

Tugas kepala madrasah salah satunya adalah mengevaluasi atau menilai program madrasah, yang merupakan dimensi kompetensi evaluasi pendidikan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah. Segala aktivitas

¹⁴²Sukardi, *Evaluasi Pendidikan, Prinsip dan Operasionalnya*, (Jakarta,Bumi Aksara,2011),hal.1

¹⁴³ Wawancara, 3 April 2018

madrasah termasuk rencana program peningkatan budaya teknologi informasi yang disusun oleh madrasah. Hal ini yang menjadi dasar acuan dan pertanggungjawaban kepala madrasah dalam mengevaluasi kegiatan madrasah. Untuk dapat mengevaluasi program madrasah dengan baik, seorang Kepala madrasah perlu memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai lingkup tugasnya, menguasai prosedur mengevaluasi program madrasah, serta kemampuan berpikir sistematis untuk merancang evaluasi program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga produktif dan memberi kontribusi terhadap peningkatan budaya teknologi informasi.

Evaluasi kegiatan. Kegiatan yang telah diupayakan kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi dan diantaranya menganjurkan guru menggunakan computer dan infokus ketika mengajar dikelas. Wawancara dengan kepala madrasah menyatakan bahwa beliau mencetuskan program penggunaan laptop dan infokus ketika belajar. Namun hal ini tidak bisa dilaksanakan secara serentak setiap kelasnya, karena dengan jumlah infokus yang masih sangat terbatas. Selain itu guru bisa memanfaatkan jaringan internet yang Telah tersedia di Madrasah. Misalnya, dengan menjadikan laptop sebagai sumber dan modal pembelajaran.¹⁴⁴

Wawancara dengan IP selaku guru mata pelajaran TIK mengatakan bahwa guru juga diperbolehkan menggunakan jaringan internet sesuai dengan kepentingan pendidikan. Para guru juga bisa mencari bahan ajar yang sekitarnya membutuhkan dukungan melalui internet. Secara fisik fasilitas yang berupa infokus belum mencukupi jadi pemakaian secara pergantian.¹⁴⁵ Berdasarkan hasil observasi langsung, bahwa memang benar ada salah seorang guru yang sedang menggunakan media internet sebagai sumber pembelajaran. Beliau mencari beberapa contoh dan rujukan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan materi

¹⁴⁴ Observasi, 3 April 2018

¹⁴⁵ Wawancara, April 2018

pembelajaran yang memiliki gambaran lebih jelas serta mudah dipahami.¹⁴⁶

Evaluasi jangka panjang. Evaluasi ini dilaksanakan dalam jangka waktu yang cukup lama. Pelaksanaan evaluasi atau sering disebut dengan rapat hasil kegiatan. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah beliau mengatakan bahwa evaluasi untuk saat ini baru dilaksanakan setiap awal dan akhir semester. Hal ini disebabkan karena memang kurangnya jadwal rapat hasil kegiatan dalam setiap semesternya.¹⁴⁷

Evaluasi bukanlah suatu kekurangan yang benar-benar mutlak kesalahannya. Akan tetapi dapat dijadikan sebagai modal pembelajaran ulang untuk melengkapi kekurangan yang ada. Beberapa catatan penting setelah dianjurkan guru harus bisa menggunakan teknologi informasi yang berupa laptop/computer dan infokus diantaranya:

- a. Keterbatasan sarana teknologi informasi yang tersedia di Madrasah menganjurkan agar guru mempunyai laptop masing-masing. Sementara bagi yang belum mampu membeli atau belum memiliki diperbolehkan menggunakan laptop Madrasah atau guru lainnya dengan jumlah yang masih sedikit.¹⁴⁸
- b. Sebagian guru merasa dibebani dengan adanya kewajiban memiliki laptop dan berhak bisa mengoperasikannya.
- c. Keterbatasan penyediaan sarana teknologi informasi membuat model pembelajaran tidak dapat dilaksanakan serentak dalam setiap mata pelajaran.¹⁴⁹

Beberapa prinsip evaluasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Evaluasi harus masih dalam kisi-kisi kerja tujuan yang ditentukan.
- 2) Evaluasi sebaiknya dilaksanakan secara komprehensif.

¹⁴⁶ Observasi, Maret 2018

¹⁴⁷ Wawancara, April 2018

¹⁴⁸ Observasi, Maret 2018

¹⁴⁹ Wawancara, 3 April 2018

- 3) Evaluasi diselenggarakan dalam proses yang kooperatif antara guru dan peserta didik.
- 4) Evaluasi yang dilaksanakan dengan proses kontinu.
- 5) Evaluasi harus peduli dan mempertimbangkan nilai-nilai yang berlaku.¹⁵⁰Evaluasi sebaiknya dilaksanakan secara kelanjutan dan tetap mempertahankan kisi-kisi kerja dan tujuan tertentu .

Kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi secara umum sudah dilaksanakan di MTs N Pinang Merah meskipun belum sempurna. Secara garis besar pelaksanaan budaya teknologi informasi yang diterapkan guru dalam proses pembelajaran akan berpengaruh terhadap peserta didik maupun pihak madrasah dan kepala madrasah. Beberapa bentuk hasil konkrit setelah adanya pembangunan budaya teknologi informasi yang berupa laptop/computer dalam proses pembelajaran diantaranya:

- a. Ditinjau dari sudut pandangan seorang pemimpin yang transformasi yakni Kepala Madrasah mampu memberikan dorongan dan motivasi terhadap anggota atau guru dan peserta didik untuk berinovasi. Disamping itu mampu bekerja sama dalam membangun budaya teknologi informasi.
- b. Ditinjau dari sudut pandang siswa bahwa mereka merasa senang dan tidak bosan dengan model pembelajaran menggunakan media teknologi informasi yang berupa laptop dan infokus.
- c. Ditinjau dari sudut pandang guru mata pelajaran bahwa sebagian mereka menyadari betapa pentingnya media teknologi informasi bagi perkembangan pengetahuan peserta didik. Disamping itu membuat para guru lebih kreatif dan aktif dalam menerapkan model pembelajaran. Harapan kepala madrasah model pembelajaran tidak hanya ceramah dan diskusi saja, namun agar lebih memberikan

¹⁵⁰ Sukardi, *Evaluasi Pendidikan, Op.Cit* hal.5

pemahaman kepada siswa/i dengan melalui tayangan gambar. Guru pun jadi lebih mengetahui cara menggunakan laptop.¹⁵¹

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa selaku pemimpin yang transformasional perlu mampu berinovasi dan sebagai *educator*. Selain dari pada itu juga mampu bekerja sama dengan anggotanya, sehingga peserta didik menjadi lebih baik dengan di pengaruhi oleh anggotanya tersebut.¹⁵² Wawancara dengan salah seorang siswa mengatakan bahwa senang belajar menggunakan tayangan secara langsung, dan belajarnya juga menjadi tidak mengantuk dan tidak bosan.¹⁵³

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan langsung oleh peneliti bahwa siswa memang merasa senang ketika belajar menggunakan laptop dan infokus.¹⁵⁴ Hasil wawancara dengan salah seorang guru bahwa menyadari betapa pentingnya mengetahui mengoperasikan *computer* dalam proses pembelajaran. Semula menggunakan laptop tidak bisa sekarang dianjurkan harus bisa sedikit demi sedikit.¹⁵⁵ Media merupakan salah satu faktor pendukung dalam proses pembelajaran yang efektif. MTs N Pinang Merah berupaya membangun budaya teknologi informasi dengan tujuan mencerdaskan peserta didik dengan mengikuti perkembangan zaman pada saat ini.

Evaluasi jangka menengah. Rapat hasil kegiatan ini dilaksanakan satu kali dalam setiap semesternya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa evaluasi dilaksanakan akhir semester sekaligus membahas tentang kegiatan belajar mengajar dan evaluasi perkembangan peserta didik.¹⁵⁶ Tanggapan kepala madrasah tersebut didukung oleh wawancara dengan IH salah seorang guru mata pelajaran yang menyatakan bahwa rapat rutin evaluasi memang dilakukan

¹⁵¹ Observasi, April 2018

¹⁵² Wawancara, 4 April 2018

¹⁵³ Wawancara, 3 April 2018

¹⁵⁴ Wawancara, 3 April 2018

¹⁵⁵ Wawancara, 4 April 2018

¹⁵⁶ Wawancara, April 2018

dalam setiap akhir semester dan awal semester. Jika ada rapat penting lainnya akan pada pemberitahuan pada hari sebelum rapat.¹⁵⁷

Evaluasi yang dilakukan terhadap guru bahwasanya guru mata pelajaran perlu mempersiapkan dan mematangkan lagi materi dan penyediaan sarana dalam model pembelajaran. Disamping itu guru juga perlu melaksanakan dan membudayakan teknologi informasi dengan lebih baik lagi. sedangkan evaluasi secara umum sebaiknya dilakukan bukan hanya dalam jangka panjang, artinya bukan hanya pada saat awal semester dan akhir semester. Namun dapat dilakukan evaluasi dalam jangka pendek, misalnya sebulan sekali, atau tiga bulan sekali. Semakin sering mengadakan evaluasi yang diharapkan mengalami perubahan yang semakin baik lagi. kemajuan suatu madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas maupun sarana dan prasarana yang mendukung, akan tetapi sangat diperlukan juga pembudayaan termasuklah budaya penggunaan media teknologi informasi tersebut.

Berdasarkan evaluasi yang dilaksanakan kepada madrasah dalam hal ini termasuk dalam cakupan evaluasi program. Evaluasi program berkaitan dengan kurikulum dan bidang studi. Kegiatan yang dimaksud dalam pelaksanaan di MTs N Pinang Merah Merangin ini adalah pembangunan budaya teknologi informasi. Sedangkan ditinjau dari aspek waktunya terlaksana evaluasi jangka panjang dan evaluasi jang menengah.

Faktor penghambat. Tidak semua harapan dapat terpenuhi secara keseluruhan, namun masih mengalami keterbatasan. Baik itu keterbatasan yang bersumber dari media atau keahlian dalam mengoperasikan computer tersebut. Ada beberapa guru yang belum bisa mengoperasikan computer sehingga masih membutuhkan bantuan guru lainnya. Ada juga yang dikarenakan belum punya laptop sebanyak jumlah guru yang mengajar. Selain dari pada itu jumlah infokus yang juga masih terbatas, sehingga pemakainya pun masih pergantian. Laboratorium TIK (

¹⁵⁷ Wawancara, April 2018

Teknologi Informasi Komputer) juga sudah banyak yang rusak dan kecil kemungkinan untuk diperbaiki lagi karena lebih banyak resikonya. Sarana dan prasarana yang kurang memadai perlu mendapatkan perhatian khusus, diantaranya yang paling utama adalah laboratorium komputer.

Berdasarkan hasil observasi di ruang labor IT MTs N Pinang Merah bahwa banyak Komputer yang sudah rusak dan tidak layak untuk digunakan. Hal ini juga menghambat proses pembelajaran praktik TIK (Teknologi Informasi Komputer). Guru mata pelajaran TIK pun merasa resah atas kendala ini, jadi proses pembelajaran kurang efektif dan berjalan dengan nyaman.¹⁵⁸ Guru mata pelajaran TIK juga menyatakan bahwa merasa mengalami banyak kesulitan ketika tidak bisa belajar praktik teknologi secara langsung. Pembelajaran TIK sangat membutuhkan peranan praktis secara langsung, bukan hanya sebatas teori saja.¹⁵⁹ Mengingat pentingnya media teknologi informasi dalam pembelajaran, maka kepala madrasah selaku pemimpin yang transformasional berupa dan berusaha agar tersedianya sarana teknologi tersebut dengan:

- a. Berdasarkan pengalaman pelaksanaan UNBK (Ujian Nasional Berbasis Komputer) kemaren karena keterbatasan laptop dan computer maka kepala Madrasah mengajukan bantuan computer/laptop kepala Kementerian Agama Kabupaten Merangin.¹⁶⁰
- b. Menjelang madrasah memiliki sarana yang memadai, untuk sementara ini laptop/computer dipinjam dari guru, siswa/i dan Madrasah. Hal inilah yang juga mendukung bahwa setiap guru wajib memiliki laptop demi kemajuan dan perkembangan pendidikan budaya teknologi informasi.¹⁶¹
- c. Memperbaiki sebagian komputer Madrasah yang rusak.

¹⁵⁸ Observasi, 15 Mei 2018

¹⁵⁹ Wawancara, 11 Mei 2018

¹⁶⁰ Observasi, 15 Mei 2018

¹⁶¹ Observasi, 11 Mei 2018

d. Menggunakan sebagian anggaran dana BOS (Bantuan Operasional Madrasah) dan dana DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran).¹⁶²

Penggunaan sarana teknologi informasi yang telah disediakan Madrasah dan penggunaan oleh guru dalam proses pembelajaran dapat membantu kepala madrasah dalam mengembangkan kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi. Karena pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu memunculkan inovasi, motivasi, maupun ide kreatif dalam pengembangan anggota dan peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi bahwasanya kepala madrasah dan pihak madrasah di MTs N Pinang Merah mempunyai misi untuk meningkatkan kualitas profesional guru.¹⁶³ Seorang pemimpin transformasional sangat dibutuhkan di Madrasah maupun di dunia pendidikan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membawa perubahan yang besar bagi kualitas pendidikan dan tentunya sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Dengan demikian, bawahannya akan termotivasi atau akan lebih giat mengembangkan keilmuannya sehingga sangat berpengaruh baik terhadap pendidikan peserta didiknya.

Berbeda pula halnya evaluasi yang pernah dilakukan oleh Habsah dkk dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pelaksanaan program Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru dilakukan dengan baik sesuai dengan rencana yang diprogramkan pada setiap awal semester oleh tim pengembang madrasah. Pelaksanaan program Kepala Madrasah seperti dalam membina guru dalam menciptakan tujuan pembelajaran di madrasah agar lebih baik. Selanjutnya komunikasi Kepala Madrasah dengan guru dan pihak lain terjadi upaya mewujudkan komunikasi yang efektif. Kepala Madrasah sebagai pemimpin berupaya memahami berbagai penyampaian informasi baik sebagai masukan

¹⁶²Wawancara, 11 Mei 2018

¹⁶³ Observasi, 11 Mei 2018

ataupun kritikan. Komunikasi terjadi secara dua arah, Kepala Madrasah juga menjalin komunikasi dengan para guru sesuai dengan proporsinya masing-masing, sehingga dapat memotivasi guru.

Evaluasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru dilaksanakan pada setiap akhir semester melalui penilaian kinerja guru yang dijabarkan dalam SKP. Hasil evaluasi dijadikan sebagai tindak lanjut dalam menentukan program lanjutan dan disampaikan kepada guru secara individual dan secara umum melalui rapat. Hambatan-hambatan yang dihadapi kepala madrasah antara lain masih rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), kurangnya kesadaran guru dalam menegakkan kedisiplinan, dan rendahnya disiplin baik guru maupun peserta didik.¹⁶⁴Evaluasi dilaksanakan melalui rapat yang diselenggarakan oleh guru dan kepala madrasah. Evaluasi merupakan upaya yang perlu dilakukan agar kedepannya bisa menjadi lebih baik, artinya evaluasi sebagai tahapan revisi kegiatan yang telah di programkan oleh madrasah tertentu

Faktor pendukung. Pendukung merupakan suatu yang menjadi sarana terlaksananya kegiatan tertentu. Factor pendukung dari pelaksanaan budaya teknologi informasi di MTsN Pinang Merah diantaranya adanya kerja sama guru dan kesepakatan hasil rapat yang telah di tetapkan oleh Kepala Madrasah. Kesepakatan tersebut berisi tentang anjuran setiap guru untuk memiliki laptop masing-masing, karena madrasah belum memberikan sarana secara penuh. Kepemilikan media teknologi berupa laptop ini sangat membantu dan mendukung untuk meningkatkan budaya teknologi informasi.

Dukungan selain dari pada yang bersifat fisik dapat juga bersifat psikis. Bersifat fisik jelaslah ada benda atau sarana yang membantu terlaksananya budaya teknologi informasi. Sedangkan yang bersifat psikis yakni berupa dorongan atau motivasi yang dilakukan oleh kepala

¹⁶⁴Habsah, Cut Zahri Harun, Nasir Usman, "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru", *Prociding Seminar Nasional Pascasarjana Usyiah*, 2017. Hal 151

madrasah selaku transformasi keilmuan maupun ide kreatif terhadap guru yang berperan. Keterbatasan sarana media teknologi yang diberikan oleh pihak madrasah bukanlah menjadi penghalang utama untuk meningkatkan budaya teknologi informasi. Ada solusi lain yang ditawarkan oleh kepala Madrasah dan disepakati oleh para guru pengajar. Hal demikian merupakan ide kreatif yang dimunculkan oleh kepala Madrasah sebagai solusi kurangnya sarana media teknologi informasi.

Kepala Madrasah MTs N Pinang Merah memiliki jiwa transformasional terhadap anggotanya. Tipe pemimpin yang seperti demikian juga tergolong pada tipe pemimpin yang demokratis. Pemimpin demokratis merupakan pemimpin yang memberikan ruang kesetaraan terhadap bawahannya, bertanggung jawab atas tugasnya sebagai pengontrol, evaluasi serta mengkoordinir pekerjaan guru maupun staf lainnya. Karakteristik kepemimpinan transformational Kepala Madrasah selaku pemimpin yang berkharisma sebaiknya mampu berkomunikasi dengan baik. Kepala Madrasah berupaya memberikan kepada bawahannya. Gurupun sebaiknya juga mampu membawa peserta didik terbang meraih kesuksesan. Kepala Madrasah tidak terbang pilih dalam memperhatikan bawahannya.

Edarus menyebutkan dalam penelitiannya bahwa Kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki dampak yang positif dalam mengembangkan madrasah yang berkualitas. Dampak dari kepemimpinan transformasional adalah terbentuknya budaya madrasah yang baik sehingga madrasah menjadi lebih maju dalam berprestasi. Melalui pemodelan (*modeling*), pengajaran (*teaching*), dan penguatan (*reinforcing*), di tambah dengan semangat kolegalitas semua komponen madrasah, terwujudnya budaya madrasah yang berkualitas.¹⁶⁵ Pernyataan diatas memberikan dukungan bahwa salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan budaya madrasah yang baik adalah melalui peran kepala

¹⁶⁵ Edarus, op.cit Hal 60

madrasah dan guru yang bertindak dalam pengajaran, pemberian contoh dan penguatan.

Kepala madrasah juga perlu mempunyai kepribadian yang ramah, rendah hati, murah senyum sehingga mudah akrab dengan guru, pegawai dan siswa-siswi madrasah. Kepala madrasah yang dekat dengan semua warga madrasah akan berpengaruh terhadap program dan kebijakan yang dilaksanakan. Semua program dan kebijakan kepala madrasah akan dengan senang hati dilaksanakan oleh guru dan peserta didik karena mereka begitu menghormati dan mencintai kepala madrasah.

Guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kemampuan siswa dalam menyerap ilmu. Maka dari itu untuk menunjang pembelajaran agar lebih efektif dan efisien, guru di madrasah mengajar sesuai dengan kompetensi dan keahliannya dengan membudayakan teknologi informasi sebagai media pembelajaran. Tujuan kepala madrasah dalam meningkatkan budaya teknologi informasi ini adalah untuk mensejahterakan kemajuan peserta didik sesuai dengan masa yang berkembang.

C. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian ini memiliki tiga topik pembahasan tentang upaya, implementasi dan evaluasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah. Secara teoritis dalam landasan teori telah disebutkan berbagai tugas dan peran kepala madrasah selaku pemimpin yang transformasional. Pada upaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs N Pinang Merah memiliki kesamaan pembahasan dengan teori meskipun tidak secara keseluruhan. Misalnya dalam hal yang dilakukan kepala madrasah selaku motivator dan inovator. Artinya pada pembahasan pertama memiliki sinkronisasi antara temuan dan teori.

Pembahasan tentang implementasi atau penerapan yang dilakukan kepala madrasah Pinang Merah dalam meningkatkan budaya teknologi

informasi yakni lebih kepada pelaksanaan. Sedangkan yang berkaitan dengan evaluasi memiliki keterbatasan dikarenakan pada hasil temuan di MTs N Pinang Merah pada pembahasan evaluasi juga masih mengalami keterbatasan. Evaluasi yang di temukan di madrasah Pinang Merah hanya sebatas evaluasi kegiatan yang bersifat jangka panjang dan menengah. Ditinjau dari rujukan teori yang disebutkan diatas evaluasi ini termasuk kedalam kategori evaluasi kegiatan atau program, yang arti adanya usaha yang dilakukan antara kepala madrasah dan guru sebagai tenaga pendidik dalam meningkatkan budaya teknologi informasi. Secara sederhana hasil temuan penelitian ini memiliki panduan yang sinkron dengan teori meskipun tidak secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena penelitian lapangan merupakan perluasan wawasan yang memberikan gambaran lebih luas dari teori yang ada.

Kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif terhadap guru, kepala madrasah, dan peserta didik, dalam era globalisasi seperti saat ini yang bekerja sama dengan lingkungan organisasi untuk memecahkan suatu permasalahan yang berkaitan dengan budaya teknologi informasi. Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses menginspirasi perubahan dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara umum setelah melakukan pengkajian dalam penulisan tesis ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs N Pinang Merah sudah mampu membangun budaya teknologi informasi meskipun belum efektif karena keterbatasan sarana berupa media teknologi informasi yang berupa laptop/computer tersebut. Namun secara kinerja pemimpin sudah mampu membuat perubahan positif dari sebelumnya. Semula MTs N belum pernah membudayakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran untuk saat ini sudah mulai diterapkan dan berusaha terus dibudayakan.

kepala madrasah pun menyadari bahwa keterbatasan media teknologi informasi yang berupa laptop/computer dan infokus di madrasah tidaklah menjadikan suatu alasan untuk membangun budaya teknologi informasi. Kepala madrasah selalu berfikir dan berupaya bagaimana caranya guru dan siswa dapat mengenal model pembelajaran melalui teknologi informasi tersebut. Seiring dengan perkembangan zaman yang seba canggih tidaklah mematahkan semangat juang seorang pemimpin yang transformasional demi kesejahteraan anggotanya. Salah satu ide kreatif sementara yang disepakati pihak madrasah lainnya yakni kewajiban guru menggunakan sebagian laptop Madrasah dan laptop pribadi.

1. Upaya kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah di antaranya : a) inovasi dan motivasi, b) mengikutii Perkembangan IPTEK, c) edukasi d), memutuskan peraturan dan tata tertib terhadap guru melalui rapat khusus. e) memberikan beban dan tanggung jawab terhadap guru. Guru mendapat beban tambahan yang berupa membudayakan proses pembelajaran dengan menggunakan media teknologi informasi. Guru juga dibebankan tanggung jawab untuk lebih awal mempersiapkan

materi sebelum mengajar. Guru dianjurkan lebih aktif dan kreatif dalam proses pembelajaran. f) pengarahan. Kepala madrasah memberikan pengarahan dan mengajak kepada guru mata pelajaran agar dapat bekerja sama dalam membudayakan teknologi informasi terutama penggunaan media laptop/computer dalam proses pembelajaran. g) menyediakan fasilitas yang mendukung, artinya pihak madrasah menyediakan beberapa sarana media pembelajaran yang berupa laptop dan infokus. Kepala Madrasah mewajibkan para guru bidang studi agar memiliki laptop masing-masing.

2. Penerapan atau implementasi kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah belum terlaksana secara efektif karena masih ada factor penghambat yang mempengaruhinya. Beberapa implementasi yang telah terlaksana diantaranya: a) pemanfaatan media teknologi informasi. b) pembelajaran menggunakan laptop dan infokus. Salah satu bukti terlaksananya pembangunan budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah diantaranya sebagian guru sudah menerapkan model pembelajaran dengan menggunakan media computer/laptop dan infokus. Kegiatan ini sudah merupakan suatu perubahan positif yang mengikuti perkembangan teknologi, dikarenakan pada tahun-tahun sebelumnya tidak pernah menerapkan model pembelajaran ini. Segala kegiatan yang dilakukan jelaskan tidak akan berjalan secara sempurna akan tetapi ada beberapa hambatan yang mempengaruhi pelaksanaan. c) mengadakan pelatihan dan pembelajaran IT (Informasi Teknologi). Kepala Madrasah menghadirkan tenaga profesional dari luar yang bertujuan untuk memberikan pembelajaran dan pelatihan kepada seluruh guru mata pelajaran. Hal ini bertujuan memberikan pengetahuan dan pembelajaran tambahan bagi guru-guru yang belum bisa mengoperasikan computer.
3. Evaluasi merupakan tindak lanjut setelah diadakannya penilaian. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang

ada sehingga untuk selanjutnya dapat menjadi lebih baik lagi. evaluasi yang dilaksanakan dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah yakni terdiri dari : a) Evaluasi kegiatan, b) Evaluasi Jangka Panjang ,c) Evaluasi Jangka Menengah, d) faktor penghambat, e) faktor pendukung. Aspek positif dari upaya, dan implementasi kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah diantaranya adalah mengalami perubahan yang positif pula hingga saat ini sudah membudayakan teknologi informasi yang berupa laptop/computer sebagai media pembelajaran dikelas. Baik itu dikalangan pemimpin, guru, maupun peserta didik. Artinya kepala madrasah secara perlahan sudah mampu membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah meskipun belum efektif.

B. Implikasi

Implikasi ini mengacu pada kesimpulan diatas diantaranya:

1. Kepemimpinan transformasional merupakan agen perubahan positif yang mampu menumbuhkan motivasi terhadap anggotanya. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang inovatif dan kreatif dalam memunculkan ide-idenya demi kesejahteraan anggota dan peserta didiknya. Dalam kepemimpinan transformasional diperlukan kerja sama yang kuat antara seorang pemimpin dan para anggotanya, karena ini akan bertujuan untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.
2. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa pengaruh dan perubahan yang cukup besar baik itu dalam kehidupan masyarakat maupun dalam dunia pendidikan. Maka dari itu, menjadi seorang pendidik merupakan tanggung jawab yang berat dalam mengikuti perkembangan ini. agar pendidik tidak mengalami ketertinggalan maka para pendidik juga perlu membudayakan

penggunaan media teknologi informasi yang berupa laptop/computer dalam proses pembelajaran.

C. Rekomendasi

Melihat dari hasil penelitian ini, dalam rangka pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi di MTsN Pinang Merah direkomendasikan kepada pihak-pihak yang terkait diantaranya sbb.

1. Kepada dinas pendidikan/ kementerian agama kabupaten merangin agar dapat membuat kebijakan tentang pentingnya menerapkan budaya teknologi informasi di madrasah/madrasah. Diharapkan kepada pihak kementerian agama agar menyetujui dan menerima pengajuan dana bantuan untuk pemenuhan kebutuhan yang berupa media teknologi informasi ini yang berupa laptop/computer dan infokus. Dengan demikian madrasah akan sangat terbantu dalam kemajuan proses pembelajaran. Disamping itu kepemimpinan transformasional bukan lagi membangun dari awal namun sudah mengarah pada pengembangannya, karena kebutuhan media sudah terpenuhi.
2. Kepada kepala madrasah diharapkan agar meningkatkan supervisi dan profesionalitas guru yang sesuai dengan visi dan misi. Selain dari pada itu diharapkan agar melaksanakan evaluasi tidak hanya setiap awal dan akhir semester, akan tetapi bisa dilakukan setiap bulan. Setiap madrasah jelaslah memiliki kekurangan maupun kelemahan, namun kepala Madrasah dan pihak madrasah lainnya mampu menutupi kekurangan dengan menunjukkan keunggulan maupun kelebihan yang ada.
3. Bagi para guru dan karyawan lainnya agar mampu bekerja sama dalam sebuah tim demi kemajuan dan perkembangan peserta didik. Suksesnya suatu organisasi karena adanya saling bekerja sama dan saling membantu satu sama lainnya. Guru pun diharapkan agar

menyadari betapa pentingnya mengetahui dan bisa mengoperasikan computer terutama dalam proses pembelajaran.

4. Bagi peneliti yang ingin mengambil sub tema yang sejalan dengan penelitian ini diharapkan bisa mengisi kekosongan yang belum peneliti lakukan, misalnya dari segi pendalaman perencanaan yang membutuhkan waktu jangka panjang, maupun jangka pendek, dan hasil dari perencanaan tersebut. Sementara peneliti disini membahas seputar upaya , penerapan dan evaluasi.
5. Solusi dari dampak negatif penggunaan media teknologi informasi diantaranya:
 - a. Perlu adanya pelatihan komputer bagi guru dan peserta didik. Madrasah sebaiknya melaksanakan pelatihan computer bagi guru maupun peserta didik baik yang diselenggarakan madrasah, dinas pendidikan maupun mengutus para guru maupun peserta didik mengikuti pelatihan *computer* agar terjadi peningkatan kompetensi keilmuan maupun keterampilan.
 - b. Adanya pelatihan karya tulis ilmiah bagi guru dan peserta didik. Perlunya kerjasama antara pemerintah dan lembaga pendidikan untuk melakukan pelatihan bagi guru maupun peserta didik khususnya dalam bidang penulisan karya tulis ilmiah sehingga guru dan peserta didik mengetahui cara menulis karya ilmiah yang baik dan benar, agar persoalan plagiat tidak terjadi di lingkungan madrasah.
 - c. Adanya pemantauan/pendampingan dari guru apabila peserta didik mencari bahan di internet, agar tidak menyalahgunakan fasilitas yang tersedia. Penggunaan fasilitas internet perlu didamping atau dipantau agar terhindar dari penyalahgunaan internet.
 - d. Penyediaan sarana prasarana pembelajaran yang memadai. Pemerintah sebagai pengambil kebijakan selayaknya menyediakan fasilitas pembelajaran dan fasilitas pendukung pembelajaran sehingga guru dan peserta didik mudah mengakses

sumber pengetahuan untuk meningkatkan profesionalisme guru serta menambah koleksi pengetahuan guru.

- e. Penyediaan fasilitas perpustakaan yang memadai utamanya buku-buku, majalah, Koran sehingga menambah referensi peserta didik maupun guru dalam memperkaya khasanah pengetahuan.

D. Kata penutup

Alhamdulillah puji syukuratas kehadiran dan nikmat ALLAH penulis mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga. Sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Tidak lupa pula penulis ucapkan ribuan terima kasih atas kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Hanya rangkaian dan untaian do'a yang mampu penulis panjatkan, semoga ALLAH SWT yang membalas sebaiknya. Penulis berharap agar semua pihak dapat memberikan kritik dan saran demi perkembangan dan kesempurnaan penulis tesis ini. Semoga Allah Juga senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan kepada kita semua,Amiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Pendidikan*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016.
- Ahmad, Fariddkk, “ *Impact Of Transformasional Leadership On Employee Motivation In Telecommunication Sector*”. *Journal Of Management Policies and Practices*, Vol. 2 No. 2, 2014.
- Anshori, *Transformasional Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014
- Arman, Joni. *Pengelola Budaya Mengajar di SMA 10 Kabupaten Tebo*, Tesis, IAIN Jambi, 2009.
- Asrul, Rosyadi Ananda, Rosnita, “*Evaluasi Pembelajaran*” .Citapustaka Setia, Bandung: 2015.
- Aziz, Fathul A. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Kurikulum 2013*”, *Jurnal Insania*, Vol.19, No.01, Tahun 2014.
- Baharun, Hasan. “*Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*”, *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol.6 No. 01, 2017
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta; Rineka Cipta, 2008.
- Bush, Tony dan Marianne Coleman. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD. 2010.
- Bustari, Meliana “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*” di akses melalui [http://eprints.uny.ac.id/76/1/5. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI.pdf](http://eprints.uny.ac.id/76/1/5.KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI.pdf)
- Danim, Sudarwan, Suparno *Manajemen Madrasah dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Danim, Sudarman. *Visi Baru Management Madrasah*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

- Danim, Veitzal. *Pemimpinan dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Darmawan, Deni, *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi Multimedia dan Pembelajaran Online*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Edgar, Andrew and Peter Sedgwick. *Cultural Theory The Key Concept*. New York: Reutledge, 2008.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Fauziah, Resti. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan disiplin Guru*. Tesis IAIN Jambi, 2015
- Giltinane, CL. *Leadership Style and Theories*. (Nurshing Standard. 2013), 35-39.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek.*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Habsah, Cut Zahri Harun, Nasir Usman, "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru", *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Usyiah*, 2017.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan* Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Hisbullah, Ahmad Badrus. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru*, Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- Husaini. Usman. *Manajemen Teori, praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Indrawan, Rully dan Poppy Yaniati. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama, 2014.
- James A, Odumeru, Ifeanyi George Ogbona, " Transformasional Vs Transaksional Theories" *Internasional Review of Management and Bussines Resseach*, Vol 2. No 2 , 2013.
- Johan ,Roy dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasiional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan ".*E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Yudayana*, 2014.

- Kadir Abdul. *Pengantar Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2013.
- Kementerian Agama. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta : Republik Indonesia, 2014.
- Kuswaeri, Iwa. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah". *TARBAWI*, Vol. 02 No.02, tahun 2016
- Lynne, *Information Technology and Organization change : causal Struckture theory and Reach*, Jstore, Management Sciece, USA, Vol.34 No. 5 , 1988.
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013.
- Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Milles Matthew B. dan A . Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI-Press, 2007.
- Mu'tasimillah "Stategi Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Kerja Produktif di Madrasah Aliah Swasta, Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.
- Mukhtar. *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah*. Jakarta : Gaung Persada Press, 2007.
- Mullins, Laurie J. *Manajemen & Organisasi Behavior*. England, 2010.
- Mulyasa , *Manajemen dan Kepimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Mulyono, "Kepemimpinan Transformasional dlam Membangun Budaya Teknologi Informasi" Tesis, IAIN Jambi 2016.
- Nadur, Eduarodus Sepryanto. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah Pada Konteks Pendidikan di Indonesia", *Jurnal Penelitian*, Volume 21, No. 1, Mei 2017.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

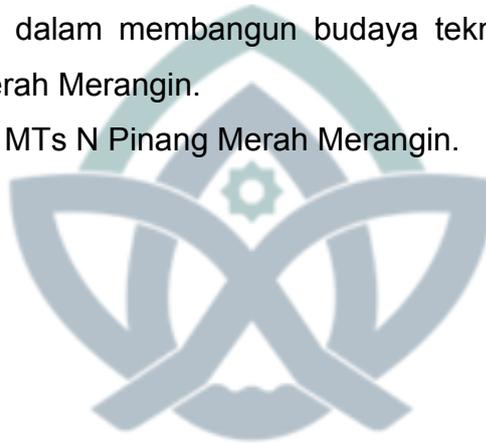
- Ngafifi, Muhammad “Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup dalam Perspektif Sosial Budaya”, *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, Vol. 02, No. 01, 2014.
- Patlima, Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Priansa, Donni Juni, dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, tt.
- Ramadhan, Nuri. Tugas, Peran Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional”, *Prosiding Seminar Nasional*, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017.
- S. Merry, Michael. *Culture, Identity, And Islamic schooling*. New York: Pilgrave Macmillan, 2017.
- Sadeghi, Amir, Zaidatul Akmaliah. ” Transformasional Leadership and its Predictive Effect on Leadership Effectiveness ” *International Journal Business and Sosial Science*, Vol. 3 No.7. 2014.
- Sagala, Saiful. *Etika dan Moralitas Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Sagala, Syaiful . *Memahami Organisasi Pendidikan* . Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Santoso, Wawan Hadi Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dalam membangun karakter siswa di MI Ma’arif Bego Depok Sleman, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 02 Tahun 2018.
- Setiawan, Bahar Agus, Muhith. *Transformasional Leadership ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Senny. Mei Hardika, et.al, “Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga”, *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8 No. 2, Mei 2018: 197-209.
- Storey, John. *Culture Theory and Popular Culture*, Fifth Edition, University of Sunderland, Pearson Longman, 2008.
- Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2014.

- Sukardi, *Evaluasi Pendidikan, Prinsip Dan Operasionalnya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2011.
- Sumarto, Amir Faisol, dan Hidayat, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*, Jambi: Salim Media, 2016.
- Sutapa .Mada, *Evaluasi Program Sekolah*, Departemen Pendidikan Nasional :Universitas Negri Yogyakarta, 2009
- Suwarno, Wiji *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- U. Syafullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Uhar, Suharsaputra. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditima, 2016
- Wirawan, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wiserman, Alexander W. *Educational Leadership. Global Contexts And Internasional Comparisons*. USA: Emerald Group Publishing Limited, 2009.
- Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakana: Gunung Persada, 2010.

Lampiran 1

PEDOMAN OBSERVASI

1. Mengamati perencanaan kepala madrasah selaku pemimpin yang transformasi dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah Merangin.
2. Mengamati peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Teknologi Informasi di MTs N Pinang Merah Merangin
3. Mengamati peran guru dan staff lainnya dalam memberikan motivasi terhadap siswa/ I MTs N Pinang Merah Merangin.
4. Pengamatan terhadap hasil dan evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah Merangin.
5. Keadaan personil MTs N Pinang Merah Merangin.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

LAMPIRAN 2

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepala Madrasah dan Wakil

1. Bagaimana letak geografis Madrasah ?
2. Bagaimana sejarah berdirinya Madrasah hingga saat ini?
3. Adakah pengaruh letak geografis Madrasah terhadap Madrasah tersebut ?
4. Bagaimana keadaan umum Madrasah ?
5. Bagaimana keadaan personil Madrasah, baik dari sisi budaya, maupun pendidikan ?
6. Bagaimana keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan budaya teknologi informasi di MTs N Piang Merah Merangin?
7. Seberapa pentingkah budaya teknologi informasi ini perlu di bangun?
8. Apa yang dilakukan kepala madrasah dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs N Pinang Merah Merangin?
9. Bagaimana upaya kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah Merangin ?
10. Bagaimana penerapan atau implementasi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya teknologi informasi dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah Merangin ?
11. Bagaimana evaluasi yang dilakukan kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi di MTs N Piang Merah Merangin ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

12. Apakah kepala madrasah memberikan motivasi dalam memebnagun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah Merangin ?
13. Apa tujuan kepemimpinan transformasional menurut bapak selaku kepala madrasah ?
14. Apa saja hambatan yang terjadi dalam proses pembangunan budaya teknologi dan informasi tersebut ?
15. Bagaimana anda menyikapi dan ada tanggapan anda dalam menghadapi hambatan tersebut selaku Kepala Madrasah ?

B. Staff dan Guru

1. Mengapa budaya teknologi informasi di MTs N dianggap penting?Seberapa pentingkah menurut anda?
2. Menurut anda bagaiman kinerja kepala madrasah dalam memberikan tanggapan terhadap pembangun budaya teknologi informasi di MTs N Pinang Merah Merangin?
3. Bagaimana peran guru mapun staff dalam membangun budaya teknologi informasi tersebut ?
4. Bagaimana cara guru atau karyawan memberikan motivasi terhadap siswa dalam membangun budaya teknologi informasi?
5. Apa yang menjadi factor penghambat dalam pelaksanaan budaya teknologi informasi tersebut?
6. Bagaimana program kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya teknologi informasi?
7. Bagaimana tanggapan para siswa/i dalam menyikapi pembangun budaya teknologi informasi?

C. Siswa/i

1. Pernahkah guru mengajar dikelas dengan menggunakan lapto/computer?
2. Apakah semua guru sudah menerapkan itu?

3. Bagaimana penggunaan teknologi informasi khususnya laptop/computer dalam proses pembelajarn?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

LAMPIRAN 3

DOKUMENTASI



Observasi Penggunaan Media Teknologi Informasi



Salah Satu Contoh Pembelajaran Media Teknologi Informasi Bersama Rekan Guru



CURICULUM VITAE

Al Munip lahir di Muara Pangi, 01 Januari 1989, Alamat sekarang di Desa Catur Rahayu, Kec Dendang Kab Tanjung Jabung Timur. No HP 0821 8288 8577. Email muniphaggy@gmail.com Nama Ayah Aman Jaya (Alm), Nama Ibu : Korimah (almarhumah). Istri Almunip adalah Sri Kadarsih, alumni pascasarjana UIN Sunankalijaga Yogyakarta. Memiliki seorang putrid bernama Nurul Lathifah Dzakiyah.

Riwayat Pendidikan

SD 163/V Muara Pangi, lulusan tahun 2003, MTs Al-Ishlah Danau Pauh, Jangkat, lulusan tahun 2005, PP Assalam/ MAK Assalam Sei lilin, Sumatera Selatan, lulus tahun 2009, S1 STKIP YPM Bangko, lulusan tahun 2015, S2 UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi, lulusan tahun 2018

Pengalaman Organisasi

Penanggung jawab bidang takmir masjid OSA (Organisasi Santri Assalam) Sei lilin tahun 2009, Anggota HMI dan LK I STKIP TPM Bangko tahun 2012, Ketua ROHIS Al-Furqon STKIP YPM Bangko 2013-2014

Prestasi

Juara 1 lomba lompat jauh, Perwakilan SD 163/V Muara Pangi, di SD Muaro Langayo Tahun 2001, Juara 1 lomba Robana Sekecamatan Jangka di Muara Madrus, Perwakilan MTs S Al-Ishlah Danau Pauh, Tahun 2003, Juara 3 lomba Sholat Jenazah Sekabupaten Merangin di Muara Siau, Perwakilan Kecamatan Jangkat, Tahun 2003

Jambi, Februari 2019

(Al Munip)